

LEARN MORE ABOUT EACH OTHER!

INSTRUCTIONS TEAM LEADER



15 min.



STEP 1: Learn more about yourself

You need this:

1. Individual worksheet (one per member)
2. 2 Profile boards (do not distribute yet)
3. Pen/pencil
4. Laptop

To do:

1. Distribute the individual worksheets and put the profile boards upside down on the table.
2. Let everyone work on the individual worksheet, including yourself!
3. Check if everybody has completed the personal profile card. Some people might be quicker than others, so be patient and give everybody the time needed to complete.

STEP 2: Learn more about your teammates

You need this:

1. Team board
2. Pen/pencil

To do:

1. Write down the names of your teammates on the board.
2. Put the team number (e.g., DEMCON01) on the team board
3. Start left: ask every team member:
 - What profile did you select for yourself and why?
 - Did you change the original and why?
 - Which key characteristics - related to the profile - do you want to put on the team board?
4. Write down the key characteristics they want to put on the team board.
5. Count which profiles are most present. Write down the number in the upper right corner. Now discuss the following questions:
 - What profiles over- or underrepresented?
 - What does this mean for your project?
6. Discuss the characteristics that everybody wrote down:
 - What are the similarities?
 - What are unique characteristics?
 - Ask everybody to underline their most important characteristic on the board.

15 min.



LEARN MORE ABOUT EACH OTHER!

INSTRUCTIONS TEAM LEADER

STEP 3: Prepare for the task

You need this:

1. Team board
2. Pen/pencil
3. Post-its

15 min.



To do:

1. Give each team member post-its.
2. Invite all team members to think about each task and how that fits them. They can indicate this by using post-its. You can also leave tasks empty if you do not have a clear preference.

Blue = this fits me! Write down one or two words what aspect of this task fits you.

Challenge = this task is something I would like to be engaged in, but also want to learn from. Write down one or two words about what you want to learn.

Pink = this does not fit me.

For example: if person X feels like designing fits their profile, than he/she should put a green post-it in their column and at the row of the report that indicates "designing lay-out".

3. Discuss the following questions based on the outcomes:
 - Are their more or less popular tasks?
 - How can team members help each other?
4. Fill in the last row of the table. Where are team members focusing on? What is their role during the project week?

One of the teaching assistants will come and take picture of your team board after you finished. This will serve as a proof that you completed this task. You can keep this board with you during the project week and make changes or add things if you want.

Enjoy the project week!



STEP 1. INDIVIDUAL WORKSHEET

1. Fill in this URL on your laptop:

<https://thecareercompass.app/cc> or this short Ms. Excel version

2. Finish the test. You will receive the outcome of the long version within 30 minutes.

3. What are your results from the test? 

4. According to the test, the profile with the highest score fits you best.

Write down here your top 3: **1.** ...

2. ...

3. ...

My scores from the test

All-rounder 

Analyst 

Individualist 

Team player 

Innovator 

5. Take one profile board from the pile. Read the profile description of

the profile of your highest scoring profile. Underline the aspects that fit you well. ?

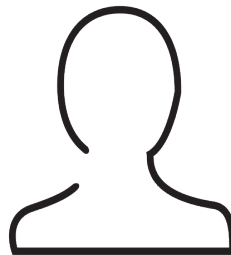
Do you have the feeling that it does not fit you well? Read then the description of your number 2 (or if needed also 3). Make a decision which profile fits you best and indicate this on your personal profile card below.

Are there some words unfamiliar to you? For each group there is a Dutch translation available.

6. Now check the characteristics that you underlined and think of the project week and the things you are going to do. Pick 3-5 of these characteristics that you think are relevant for the project week. Write these down on your personal profile card.

7. The next step will be that you will be asked to introduce yourself, the profile you selected and your 3-5 characteristics to the rest of your team. But first wait till the rest of the team is finished with this part.

Personal Profile Card



Name:

This profile fits best



My 5 characteristics:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

PROFILE BOARD



People in the 'Innovator' profile typically enjoy **challenging** and **intellectually stimulating work**. They value having **good career perspectives**, which is likely to be more important than family relationships and adhering to traditions. Typically, they do not need predictability, preferring instead to **experiment** and seek out **challenges**. Volunteering and societal themes such as well-being and the natural environment are often of little importance to innovators.

Innovators are full of **initiative**, **creative in their thinking** and very **open to new ideas**. They tend to appear **optimistic**, **self-assured** and **assertive**. When collaborating with others, they may sometimes run ahead of the group in their enthusiasm. Therefore, ensuring to complete tasks and initiatives before starting new ones and keep everyone involved can be a learning point.

Innovators have a lot of **confidence** in their **competencies** when it comes to **entrepreneurship**, **collaboration** and **analyzing problems**. Designing systems or products and making the most of changes in the environments are also competencies that come easy to them. They tend to struggle to structure their work and organize their time efficiently.

In short, innovators like to understand how things work and are often interested in creative, artistic and innovative activities. They prefer to minimize screen time, spending their time working with their hands instead.

People in the 'Team-player' profile value **social etiquette** and having good **family relationships**. These values also tend to surface in their community spirit, interest in local communities and a desire to maintain a good **work-life balance**. Team players care about being in good health, they value **certainty** and appreciate a **comfortable life**. They are generally less interested in intellectual stimulation.

Team-players tend to be **socially pro-active**; they seek contact and touchpoints with others and during meetings they are active participants. They often have a **grounded and pragmatic view** on matters and are focused on **action** rather than analysis. Their outgoing nature helps to make connections between people when collaborating, however team-players may at times be too attention-seeking and benefit from allowing others more time to speak. While team-players like to take action, they may at times benefit from being more open to reflecting on creative ideas. Team-players tend to be confident in their competencies regarding **managing other people**, and team **collaboration**. They evaluate their own analytical and research skills more negatively though. Also, designing systems or products and working in intercultural settings might be more difficult to them.

In short, team-players are interested in social interaction and the local communities they are part of. They prefer to act and get things done rather than analyze and think things through, which surfaces in their pragmatic approach.



People in the 'All-rounder' profile have many different motivational drivers. They value **intellectual challenges** and are keen to support other people and **contribute to society**. All-rounders like to **enjoy life**. They generally care about having good **family relationships**, their **health** and **career**, while to a lesser degree they also value predictability.

Many all-rounders seem curious and have a wide **variety of interests**. They tend to be open to **new ideas** and participate actively in conversations about these. Many all-rounders are well organized in their approach to work, which may help to satisfy their diverse motivational interests.

All-rounders have great confidence in their competencies. In particular skills such as **management, collaboration**, dealing with change and working in **international environments** comes easy to them. They are also positive about their analytical abilities, their ability to design systems or products, to mentor others and to organize their own time for maximum effectiveness.

In short, all-rounders have broad interests encompassing people and society, collaboration with others and creativity. They tend to be curious and enjoy practical activities. This diversity of interests could make it difficult for some all-rounders to make decisions about what goals to pursue.



People in the 'Analyst' profile love **intellectual stimulation**. They are driven to **understand problems** and **find solutions**, in particular when this benefits other people and society. Analysts are often satisfied having a **modest** lifestyle without unnecessary luxuries. Most analysts are not interested in status or power; for them career success revolves around developing their **expertise** and solving increasingly **complex analytical issues**.

Most analysts appear **independent** and **introverted**; they tend to **listen** more than they talk. At times, this makes it hard for others to understand what thoughts analysts are having on their mind.

Analysts typically make a **friendly** and **reliable** impression. They tend to be somewhat sensitive to work pressure or may doubt the quality of their own work.

Analysts are generally confident in their **analytical skills**. They tend to believe in their abilities to conceptualize high quality research, execute the studies and write up the results. Analysts are significantly less confident in their competencies regarding management, collaboration, flexibility in times of change and the creative design of systems or products.

In short, analysts enjoy working independently on complex analytical issues. In their limited interaction with others, they are focused on the contents of their work and tasks at hand.

People in the 'Individualist' profile value a **comfortable** and **simple life**; they are not looking for challenges for their own sake. Individualists are most comfortable on their own and typically do not need much contact, interaction or activities with other people. **Gaming** is a favorite way to spend their free time and some individualists also enjoy **working with their hands**. Individualists tend to be less interested in topics concerning society.

In their work behavior, individualists may seem somewhat **unorganized**; they may wait for deadlines to come really close and work with bursts of action. When they are amongst others, they tend to **listen** rather than speak. When working on projects, it can be a challenge for individualists to stay actively involved with the team. They enjoy working on **practical matters**, appear **task-focused** and prefer for others to take the lead. Often, they make a **calm** impression on others, which can however also make them appear indifferent.

Individualists are quite **critical** when evaluating their own competencies. In particular when these competencies are related to interaction with other people, for example managing, collaborating with or mentoring others. Because many individualists prefer to be on their own and not pro-actively seek out challenges, they may not have practiced these competencies as often.

In short, many individualists like to work independently on clearly defined tasks. They tend to feel most comfortable with technical or functional tasks they can complete on their own.



PROFIEL BORD



Mensen in het profiel 'Analyst' houden van **intellectuele stimulatie**. Ze genieten ervan om **problemen te doorgronden** en **op te lossen**; vooral wanneer dit andere mensen en de samenleving ten goede komt. Analysten zijn vaak tevreden met een **ingetogen** levensstijl zonder overbodige luxe. De meeste analisten zijn niet geïnteresseerd in status of macht; carrièresucces draait voor hen vaak meer om het verkrijgen van meer **expertise** en het oplossen van meer **gecompliceerde analytische vraagstukken**.

De meeste analisten maken een **zelfstandige** en **introverte** indruk; zo **luisteren** ze meer dan dat ze zelf praten. Hierdoor kan het voor anderen wat moeilijker zijn om te weten wat er in het hoofd van de analisten omgaat. Analysten komen vaak **vriendelijk** en **betrouwbaar** over. Ze kunnen enigszins gevoelig zijn voor werkdruk of bijvoorbeeld twijfelen over de kwaliteit van hun werk.

Analysten hebben over het algemeen vertrouwen in hun eigen **analytische vaardigheden**.

Ze zijn positief over hun capaciteiten om gedegen onderzoek te bedenken, uit te voeren en op te schrijven. Analysten hebben beduidend minder vertrouwen in hun eigen competenties met betrekking tot management, samenwerken, flexibel omgaan met verandering en het creatief ontwerp van systemen of producten.

Kortom, analisten werken graag zelfstandig aan complexe vraagstukken. In het spaarzame contact met andere mensen staat de inhoud van hun werk voorop.

Mensen in het profiel 'Team-player' hechten waarde aan **sociale omgangsvormen** en goede **familiebanden**. Deze waarden komen bijvoorbeeld tot uiting in hun gemeenschapszin, interesse in het verenigingsleven en het streven naar een **goede werk-privé balans**. De team-players hebben graag **zekerheid** en een **comfortabel leven**. Ze hebben meestal weinig interesse in intellectuele stimulatie. De team-players zijn **sociaal vaak proactief**; ze zoeken vaak het contact op met anderen mensen en tijdens bijeenkomsten praten ze actief mee. Ze hebben meestal een **nuchtere en pragmatische kijk** op zaken en zijn gericht op actie in plaats van analyse. De extraverte houding werkt verbindend in de samenwerking met andere mensen, maar 'team-players' moeten ze er soms op letten dat ze niet te aanwezig zijn en ook anderen het woord laten voeren. Omdat team players graag gelijk in actie komen, doen ze er soms goed aan om meer open te staan voor reflectie op creatieve ideeën.

De team-players zijn over het algemeen positief over hun **management- en samenwerkingsvaardigheden** en hun capaciteiten om met verandering om te gaan. Ze staan meer kritisch tegenover hun analytische- en onderzoeks vaardigheden. Ook het ontwerpen van systemen of producten en het werken in een interculturele omgeving gaat hun vaker moeilijker af.

Kortom, de team-players zijn geïnteresseerd in sociaal contact en de gemeenschap waar ze onderdeel van zijn. Ze houden meer van actie (doen) dan analyse (denken) en hebben een praktische kijk op zaken.



Mensen in het profiel 'Innovator' houden meestal van **uitdagend en intellectueel stimulerend werk**. Ze vinden het belangrijk om **goede carrièreperspectieven** te hebben, wat dan ook vaak prioriteit krijgt boven zaken als familie en traditie. Ze hebben meestal geen behoefte aan zekerheid, maar **experimenteren** juist graag en zoeken actief **uitdagingen** op. Vrijwilligerswerk en maatschappelijke thema's zoals het milieu en welzijn zijn vaak minder belangrijk voor de innovators.

Innovators zijn **initiatiefnemers, creatieve denkers** en staan zeer **open voor nieuwe ideeën**. Ze maken een **optimistische, zelfverzekerde** en **assertieve** indruk op anderen. In het samenwerken met anderen rennen ze soms te ver voor de groep uit in hun enthousiasme. Daarom kan het afronden van taken en initiatieven en zorgen dat iedereen betrokken blijft een leerpunt zijn.

Innovators hebben veel **vertrouwen** in hun **competenties** op het gebied van **ondernemen, samenwerken** en **problemen analyseren**. Ook het ontwerpen van systemen of producten en inspelen op veranderingen in de omgeving gaat hun naar eigen zeggen goed af. Ze zijn echter minder bedreven in het goed georganiseerd te werk gaan en hun tijd efficiënt inzetten.

Kortom, innovators zijn graag onderzoekend bezig en vaak geïnteresseerd in artistieke of innovatieve activiteiten. Ze zijn doorgaans liever met hun handen bezig dan dat ze achter een computer zitten.



Mensen in het profiel 'All-rounder' hebben veel **verschillende drijfveren**. Ze houden vaak van **intellectuele stimulatie** en leveren graag een **bijdrage aan mens en maatschappij**. All-rounders **genieten graag van het leven**. Ze hechten over het algemeen waarde aan goede **familiebanden**, hun **gezondheid** en hun **carrière**, en in beperktere mate aan zekerheid. Veel all-rounders maken een open en **breed geïnteresseerde indruk**. Ze staan open voor **nieuwe ideeën** en praten hier meestal actief over mee. Veel all-rounders gaan nauwkeurig en goed georganiseerd te werk, wat kan helpen om aan hun diverse drijfveren te voldoen. All-rounders hebben veel vertrouwen in hun competenties. Vooral vaardigheden rondom **management, samenwerken, internationale omgevingen** en het omgaan met verandering gaat hen goed af. Maar ook **analytische vaardigheden**, ontwerpen maken, anderen begeleiden en hun eigen tijd effectief organiseren behoren tot hun sterke kanten.

Kortom, all-rounders hebben een brede interesse in mens en maatschappij, de samenwerking met anderen, kunstzinnige of creatieve ideeën, en ook onderzoekende of praktische activiteiten. Door deze veelheid aan interesses kan het voor sommige all-rounders moeilijk zijn om keuzes te maken.

Mensen in het profiel 'Individualist' hechten waarde aan een **comfortabel**, maar **eenvoudig leven** en zijn niet op zoek naar uitdaging puur voor de uitdaging. Individualisten zijn het meest comfortabel op zichzelf en hebben niet per se behoefte aan veel contact of activiteiten met andere mensen. **Gamen** is een favoriete tijdsbesteding in de vrije tijd en sommige individualisten vindt het ook leuk om met **hun handen bezig te zijn**. Individualisten zijn minder geïnteresseerd in maatschappelijke thema's.

In hun werkgedrag kunnen individualisten **wat ongeorganiseerd** zijn; niet zelden wachten ze tot een deadline dichtbij komt om dan hard te werken. Wanneer ze onder de mensen zijn, **luisteren** ze vaak meer dan dat ze praten. In projecten is het voor individualisten de uitdaging om actief betrokken te blijven bij het team. Ze houden zich graag met **praktische zaken** bezig, zijn vaak **taakgericht** en vinden het prettig dat anderen de leiding nemen. Vaak maken ze een **rustige** indruk op anderen, maar kunnen daardoor ook wat onbekommerd overkomen.

Individualisten zijn vaak **behoorlijk kritisch** over hun eigen competenties. Vooral wanneer het gaat over competenties die te maken hebben met interactie met anderen, zoals het aansturen van, samenwerken met of begeleiden van anderen. Doordat veel individualisten het liefst op zichzelf zijn en niet op zoek zijn naar uitdagingen, hebben ze die competenties tot dusver misschien minder vaak geoefend.

















































Kortom, veel individualisten werken graag alleen aan duidelijke taken. Ze voelen zich vaak comfortabel met technische en functionele taken die ze zelf kunnen uitvoeren.



TEAM ...



... X ... X ... X ... X ... X

<div> </div> <div>My 5 characteristics: 1. 2. 3. 4. 5.</div>	<div> </div> <div>My 5 characteristics: 1. 2. 3. 4. 5.</div>	<div> </div> <div>My 5 characteristics: 1. 2. 3. 4. 5.</div>	<div> </div> <div>My 5 characteristics: 1. 2. 3. 4. 5.</div>	<div> </div> <div>My 5 characteristics: 1. 2. 3. 4. 5.</div>	<div> </div> <div>My 5 characteristics: 1. 2. 3. 4. 5.</div>	<div> </div> <div>My 5 characteristics: 1. 2. 3. 4. 5.</div>	<div> </div> <div>My 5 characteristics: 1. 2. 3. 4. 5.</div>	TASKS
								Background research on problem / requirements
								Come up with innovative ideas and solutions
								Reporting findings on paper
								Presenting the findings & communication with client
								Designing the final products (solution / poster / report)
								Project management and team support
								WHAT IS YOUR ROLE DURING THE PROJECTWEEK?