

# Four Player Model

David Kantor

## Vier vitale teamrollen

David Kantor is als Amerikaans systemisch werkende psycholoog, consultant en klinisch onderzoeker de grondlegger van *Structural Dynamics*: een allesomvattende theorie die de basisbeginselen voor communicatie tussen mensen beschrijft. In 1975 publiceert hij samen met William Lehr het *Four Player Model*. Hoewel dit model was gebaseerd op onderzoek naar familiesystemen, bleek het ook heel geschikt om teams in organisaties te helpen om beter te functioneren.

David Kantor noemt de volgende rollen in een team essentieel voor haar functioneren:

1. Initiatiefnemer: neemt actie en oppert een mening of een idee. (*Move*)
2. Volger: luistert, stemt in en geeft steun aan idee. (*Follow*)
3. Tegen: werpt argumenten op tegen het idee. (*Oppose*)
4. Observer: neutraal, brengt andere zienswijze of denkwijze in. (*Bystand*)

Deze vier rollen (of: spelers) zorgen volgens Kantor voor richting en energie, momentum en contact, correctie en onderzoek, reflectie en openheid in een team. De effectiviteit van een team wordt bepaald door de vraag of de vier rollen in de juiste volgorde uitgevoerd worden en in de juiste mate aanwezig zijn. Als één van de vier rollen domineert, dan ontstaat er disbalans in het team. Ook kan het voorkomen dat één van de vier rollen juist te weinig zichtbaar is, of onderdrukt wordt waardoor een onbalans ontstaat.

Het maakt niet uit hoe groot of hoe klein het team is. Alle vier de rollen kunnen gespeeld worden door twee mensen. Het is zelfs voorstelbaar dat ze aanwezig zijn in het hoofd van één persoon.

## Gezonde teams

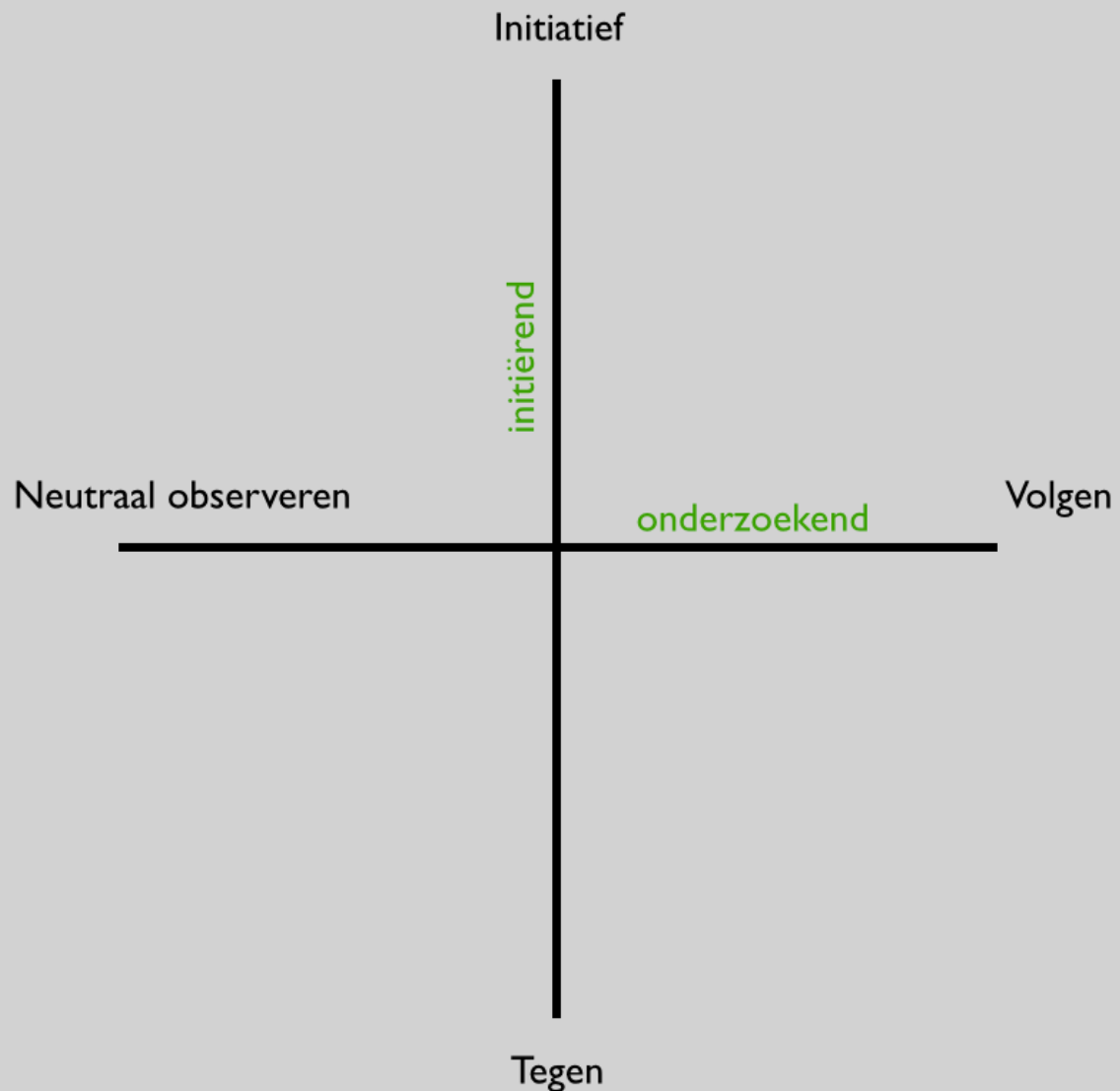
De volgorde en dynamiek tussen rollen bepaalt of een team effectief is of niet. Als de volgorde geritualiseerd en gelimiteerd is, dan is de intelligentie in de groep ook gelimiteerd. Voor gezonde teams zijn de volgende drie dingen van belang:

1. Alle rollen zijn beschikbaar en in gelijke mate aanwezig in het team.
2. De 'tegen-rol' en 'observer-rol' worden ondersteund en geaccepteerd.
3. Teamleden zitten niet vast in een rol, maar schakelen makkelijk naar een andere.

De voordelen van een goed uitgebalanceerd team zijn:

- Geen enkel gezichtspunt domineert.
- Het team herstelt gemakkelijk van een disbalans.
- Teamleden reageren op verandering zonder star of defensief te worden.
- Elk teamlid krijgt de gelegenheid om zijn eigen, unieke bijdrage te leveren aan het team.

## Four Player Model, David Kantor



“In een gezonde discussie zijn alle vier rollen aanwezig en in balans”