










Belbin Team rapporter for

Hold B Team 5



Belbins 9 Teamroller

Teamrolle		Bidrag	Tilladelige svagheder
Idémand		Kreativ, fantasifuld, frit tænkende. Genererer ideer og løser vanskelige problemer.	Ignorerer mindre vigtige ting. For optaget til at kommunikere effektivt.
Kontaktskaber		Udadvendt, entusiastisk, kommunikativ. Udforsker muligheder og udvikler kontakter.	Over optimistisk. Mister interessen, når den oprindelige entusiasme er gået over.
Koordinator		Moden, selvsikker, identificerer talent. Afklarar mål. Delegerer effektivt.	Kan opfattes som manipulerende. Delegerer eget arbejde ud til andre.
Opstarter		Udfordrende, dynamisk, trives under pres. Har drivet og modet til at overvinde forhindringer.	Tilbøjelig til provokation. Kan krænke folks følelser.
Analysator		Sober, strategisk og objektiv. Ser alle muligheder og konkluderer herefter.	Mangler drive og evne til at inspirere andre. Kan være alt for kritisk.
Formidler		Samarbejdsvillig, indsigtfuld og diplomatisk. Lytter og undgår gnidninger.	Ubeslutsom i pressede situationer. Undgår konfrontation.
Organisator		Praktisk, pålidelig, effektiv. Vender idéer til handling og organiserer det arbejde, der skal gøres.	Noget ufleksibel. Længe om at reagere på nye muligheder.
Afslutter		Omhyggelig, samvittighedsfuld, ængstelig. Søger efter fejl. Finpudser og fuldender.	Tilbøjelig til at bekymre sig unødigt. Tilbageholdende med at uddelegere.
Specialist		Fokuseret, selvstartende, dedikeret. Bidrager med viden og færdigheder.	Bidrager kun indenfor et begrænset felt. Dvæler ved teknikaliteter.

Team: Hold B Team 5

Overblik over Team sammensætningen

For hver person vises teamrollerne i prioriteret rækkefølge, hvor kolonne 1 er den mest fremtrædende teamrolle og kolonne 9 er den mindst fremtrædende.

Denne rapport er baseret på 8 kandidater og 40 observationer.

Navn	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Andersen, Thomas									
Selvvurdering udfyldt den 02/09/2020									
Selvvurdering	AN	OR	AF	OP	KO	FM	SP	IM	KS
Samlet vurdering	AN	OR	AF	OP	KO	FM	SP	IM	KS
christensen, mikkel									
Selvvurdering udfyldt den 02/09/2020									
Selvvurdering	SP	OR	KS	KO	IM	FM	OP	AF	AN
Observationer (5)	SP	KS	IM	OP	AF	FM	AN	OR	KO
Samlet vurdering	SP	KS	IM	OP	OR	KO	AF	FM	AN
Hansen, Lasse									
Selvvurdering udfyldt den 02/09/2020									
Selvvurdering	SP	FM	IM	KS	KO	AF	AN	OR	OP
Observationer (5)	KS	IM	OP	AF	AN	KO	FM	SP	OR
Samlet vurdering	KS	IM	AF	KO	AN	FM	SP	OP	OR
Hansen, Nick Dahl									
Selvvurdering udfyldt den 02/09/2020									
Selvvurdering	FM	KS	AN	AF	KO	SP	IM	OR	OP
Observationer (6)	KS	FM	IM	OP	KO	OR	AF	SP	AN
Samlet vurdering	KS	FM	KO	IM	OP	AF	OR	AN	SP
Kjersgaard Madsen, Daniel									
Selvvurdering udfyldt den 02/09/2020									
Selvvurdering	AN	AF	SP	KS	IM	OR	KO	OP	FM
Observationer (6)	AF	IM	AN	SP	OR	OP	KS	FM	KO
Samlet vurdering	AF	AN	IM	SP	KS	OR	OP	KO	FM
Scheffmann, Maiken Mie									
Selvvurdering udfyldt den 02/09/2020									
Selvvurdering	FM	KS	AF	SP	AN	IM	OR	OP	KO
Observationer (6)	AF	AN	IM	SP	FM	KS	OP	OR	KO
Samlet vurdering	AF	FM	KS	AN	SP	IM	OR	OP	KO
Sørensen, Andreas									
Selvvurdering udfyldt den 02/09/2020									
Selvvurdering	FM	KO	KS	OR	OP	AN	SP	IM	AF
Observationer (6)	KS	OP	FM	IM	KO	SP	OR	AF	AN
Samlet vurdering	FM	KS	OP	KO	IM	OR	SP	AF	AN

Rapporten fortsætter på næste side.

Team: Hold B Team 5

Overblik over Team sammensætningen

For hver person vises teamrollerne i prioriteret rækkefølge, hvor kolonne 1 er den mest fremtrædende teamrolle og kolonne 9 er den mindst fremtrædende.

Denne rapport er baseret på 8 kandidater og 40 observationer.

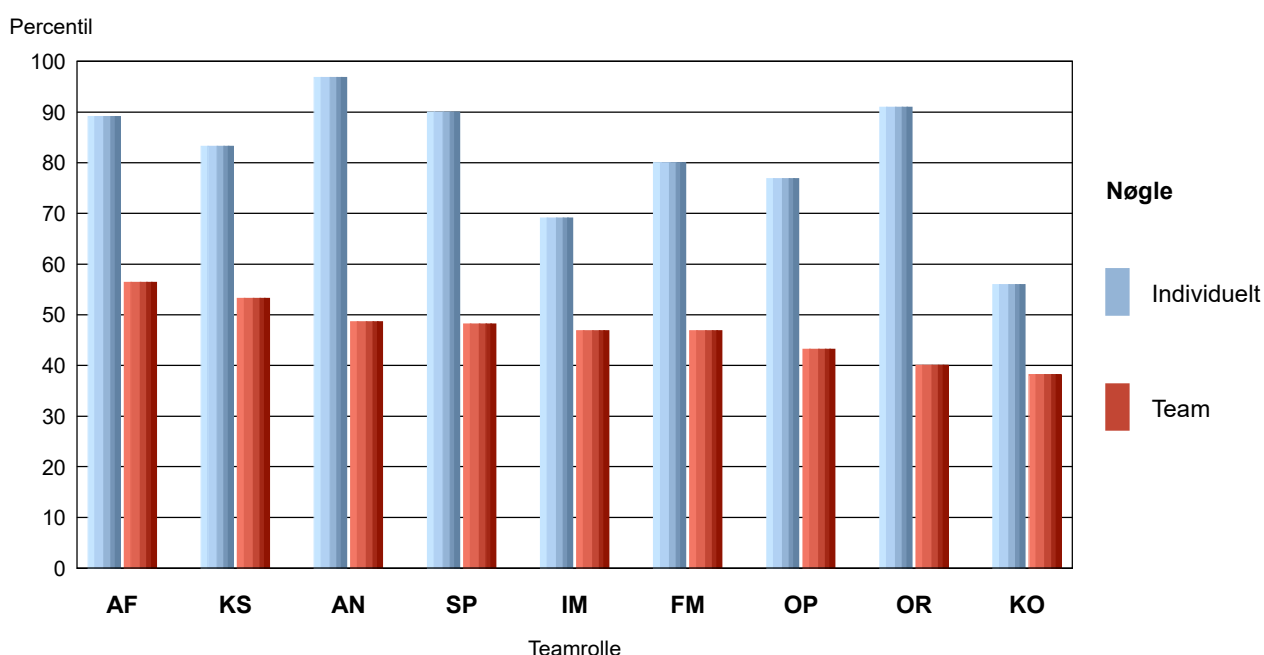
Navn	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Vith, Brian									
Selvvurdering udfyldt den 02/09/2020									
Selvvurdering	SP	AN	AF	FM	OR	IM	KO	KS	OP
Observationer (6)	KO	AF	IM	SP	KS	OP	AN	OR	FM
Samlet vurdering	SP	AF	AN	KO	IM	FM	KS	OR	OP

Team: Hold B Team 5

Højeste individuelle bidrag og teamgennemsnit

Søjlediagrammet viser den højeste individuelle score for en given teamrolle sammenlignet med teamets gennemsnitlige score for den teamrolle. Jo større forskel der er mellem den højeste individuelle score og gennemsnittet, jo større er teamets afhængighed af, at den person bidrager med sin teamrolle.

Denne rapport er baseret på 8 kandidater og 40 observationer.



Personer med den højeste individuelle score for den enkelte Teamrolle:

- AF** Daniel Kjersgaard Madsen (SPI + 6 Obs)
- KS** Nick Dahl Hansen (SPI + 6 Obs)
- AN** Thomas Andersen (kun SPI)
- SP** mikkell christensen (SPI + 5 Obs)
- IM** Daniel Kjersgaard Madsen (SPI + 6 Obs)
- FM** Nick Dahl Hansen (SPI + 6 Obs)
- OP** Thomas Andersen (kun SPI)
- OR** Thomas Andersen (kun SPI)
- KO** Andreas Sørensen (SPI + 6 Obs)

Team: Hold B Team 5

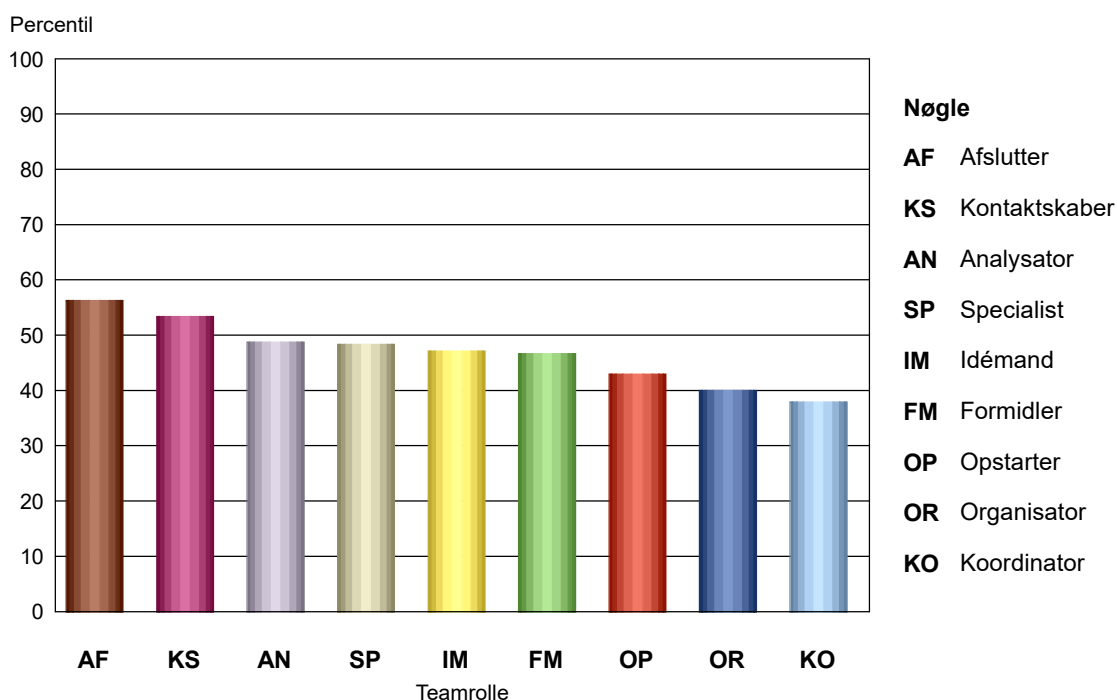
Teamrolle gennemsnit

Denne rapport viser teamets gennemsnit for hver teamrolle i prioriteret rækkefølge.

Denne rapport er baseret på 8 kandidater og 40 observationer.

Dette team indeholder en usædvanlig kombination af kvaliteter, som kunne give specielle fordele. Mens teamet har medlemmer, der trives med åbne diskussioner og udforskning, opvejes det af andre, som er parate til at håndtere detaljer og opretholde en høj standard. I bedste tilfælde kan dette team bruge disse modstridende tendenser til stor fordel.

I værste fald kan de forskellige værdier de rummer resultere i gensidig irritation. Det der er kritisk for succes, er at teamet fra starten etablerer et veldefineret sæt af fælles forventninger til hinanden.



I bedste fald vil dette team være i stand til at fuldføre enhver opgave det påtager sig og sikre, at resultatet lever op til vedtagne standarder. Dette team går efter den perfekte løsning af opgaverne og værner om sit gode professionelle omdømme.

I værste fald vil teamet ikke være i stand til at udnytte de forskellige medlemmers evner optimalt. En tendens til individualisme kan betyde at teamet kun når et middelmådigt resultat. Teamet ville blive styrket af at få tilført en ressource, der er i stand til at motivere folk uden at lægge pres dem.

Team: Hold B Team 5

Samlet observatør besvarelser

Når der gives feedback har man mulighed for at sætte ét eller to flueben ud for de udsagn som passer på den person man giver feedback. Denne rapport samler alle flueben der er givet til alle i teamet. Ord der beskriver en tilladelig svaghed er vist i skråskrift.

Rapporten er baseret på 40 feedback besvarelser.

Hvis observatør en eller flere besvarelser er udfyldt på et andet sprog end det der er benyttet i rapporten, så vil det tilsvarende ord være anvendt.

hjælpsom	38	diplomatisk	17
nøjagtig	34	faglig sparring	17
lærelysten	32	<i>snaksalig</i>	14
vidende	30	overbevisende	14
entusiastisk	29	fantasifuld	13
rådgivende	29	kontant	9
omsorgsfuld	28	faglig uafhængig	9
pålidelig	28	<i>konfliktsky</i>	9
logisk	27	konkurrenceorienteret	7
opsøgende	26	upartisk	6
målorienteret	26	<i>skeptisk</i>	6
kreativ	25	nøgtern	5
får det bedste frem i andre	25	<i>impulsiv</i>	5
empatisk	25	<i>opslugt af sit fag</i>	5
analytisk	24	<i>ubeslutsom</i>	5
omhyggelig	23	<i>utålmodig</i>	4
igangsættende	22	<i>flakkende</i>	3
fejlfinder	22	<i>bange for at begå fejl</i>	3
ser problemer fra nye vinkler	21	<i>utilbøjelig til at delegere</i>	3
perfektionist	21	<i>kritisk</i>	3
vedholdende	21	<i>provokerende</i>	2
disciplineret	21	<i>glemsom</i>	2
specialiseret	21	<i>magelig</i>	2
effektiv og metodisk	20	<i>emsig</i>	2
velorganiseret	20	<i>pågående</i>	2
tænker ud af boksen	20	<i>langsom</i>	2
tilpasningsdygtig	20	<i>vogter sit område</i>	1
åben for nye muligheder	19	<i>snæversynet</i>	1
skarpsindig	19	<i>urealistisk</i>	1
udfordrende	19	<i>imperiebygger</i>	1
spørgelysten	19	<i>ureglementeret</i>	0
bredt favnende	19	<i>ufleksibel</i>	0
praktisk	19	<i>overfølsom</i>	0
dynamisk	18	<i>manipulerende</i>	0
afbalanceret	18	<i>afvisende over for forandringer</i>	0
original	17	<i>tryghedsnarkoman</i>	0

Team: Hold B Team 5

Team bidrag

Bestemte personer bliver nødt til at blive bragt i spil på det rigtige tidspunkt, hvis teamet skal være effektivt. Denne rapport giver forslag til, hvem der skal påtage sig ansvaret for hvilke roller i teamet. Enkelte roller er delt mellem flere personer, nogle personer er foreslået til at spille mere end én rolle.

Denne rapport er baseret på 8 kandidater og 40 observationer.



Når en ny indfaldsvinkel er ønsket vær sikker på at søge rådgivning hos mikkelt christensen, og Daniel Kjersgaard Madsen.



Når du skal udforske nye muligheder sørg for at involvere Nick Dahl Hansen. Det er også værd at rådgive sig med mikkelt christensen, Lasse Hansen, og Andreas Sørensen.



Der er ingen i teamet der umiddelbart har styrke inden for denne teamrolle.



Når der er behov for at øge hastigheden og tage nogle beslutninger, kan du regne med Thomas Andersen.



Når du har behov for en, der kan prioritere mellem konkurrerende løsningsmuligheder søg råd hos Thomas Andersen, og Daniel Kjersgaard Madsen.



Når diskussioner opstår og klimaet i teamet trænger til forbedring forsøg at involvere Nick Dahl Hansen. Det er også værd at rådgive sig med Andreas Sørensen.



Når beslutninger skal omformes til praktiske handlinger søg hjælp hos Thomas Andersen.



Når det er tvingende nødvendigt at opgaven bliver udført uden fejl, kan en nøgleperson være Daniel Kjersgaard Madsen. Det er også værd at rådgive sig med Thomas Andersen, og Maiken Mie Scheffmann.



Når teamet har behov for en der kan gå i dybden med et emne og opnå den viden som teamet har behov for, så spørg mikkelt christensen. Det er også værd at rådgive sig med Daniel Kjersgaard Madsen, og Brian Vith.

Team: Hold B Team 5

Eksempler på Stærke teamroller

Denne rapport viser eksempler på stærke roller i teamet. En stærk teamrolle forudsætter, at personen har en klar præference, som understøttes af observatøernes feedback (hvis relevant) og at personen har en overvejende konstruktiv rolleadfærd.

Denne rapport er baseret på 8 kandidater og 40 observationer.

Følgende personer bidrager markant:



Kontaktskaber:

Nick Dahl Hansen



Analysator:

* Thomas Andersen
Daniel Kjersgaard Madsen



Formidler:

Nick Dahl Hansen



Organisator:

* Thomas Andersen



Afslutter:

Daniel Kjersgaard Madsen



Specialist:

mikkel christensen

* indikerer at resultater er baseret på færre end 4 observatør besvarelser.

I dette team er der ingen stærke rollebidrag indenfor:



Idemand



Koordinator



Opstarter

Udtryk

Selvurdering (SPI)

Selvurderingsspørgeskemaet resulterer i en oversigt over de teamroller personen selv mener at bidrage med. Spørgeskemaet består af otte afsnit, med ti udsagn hver. Der skal allokeres 10 points i alt per afsnit på de udsagn, som er beskrivende for personens adfærd.

Observatør vurdering (OA)

Personens kolleger giver feedback på baggrund af spørgerammen for observatører. Det anbefales, at man udpeger observatører inden for en kreds af personer, som har et aktuelt kendskab til personen, og hvis feedback er relevant i forhold til analysens formål.

Teamrolle bidrag

Teamrolle bidrag er de positive karakteristika, der knytter sig til en given teamrolle.

Tilladelige svagheder

Til hver teamrolle knytter der sig også nogle karakteristiske svagheder, som kan komme til udtryk, hvis man fx overspiller sin rolle. Hvis en person bidrager overvejende positivt inden for en given teamrolle vil man betegne de medfølgende svagheder som tilladelige. Hvis svaghederne overskygger det positive bidrag kan de blive en belastning.

Percentiler

Din position i forhold til andre (resten af befolkningen) angives i percentiler. Det vil sige, hvis en gruppe personer gennemfører en test og får hver sin score kan man rangordne resultaterne fra høj til lav score, og den enkeltes score kan vurderes i forhold til de andres. Hvis en persons score ligger i det 80. percentil indikerer det, at 20% af populationen har scoret højere i samme test.

Procenter

Procenter udgør en del af en helhed. Hvis du fx gennemfører en omtanke prøve og scorer 7 ud af 10 spørgsmål korrekt så er din score 70%.

Naturligt stærk teamrolle

En naturligt stærk teamrolle betyder, at personen yder et markant bidrag inden for den givne rolle og har en score som ligger i det 80. percentil eller derover.

Tabte points

I selvvurderingens spørgeramme indgår et socialt attraktivt kontroludsagn pr. afsnit. Det beskriver ikke konkret teamrolle adfærd, og derfor vil points allokeret til disse udsagn ikke indgå i analysen. Har du tabt mange points vil dette fremgå af rapporten.