










Belbin Teamrolle Profil for

Samuel Bangslund

SDU TEK



Belbins 9 Teamroller

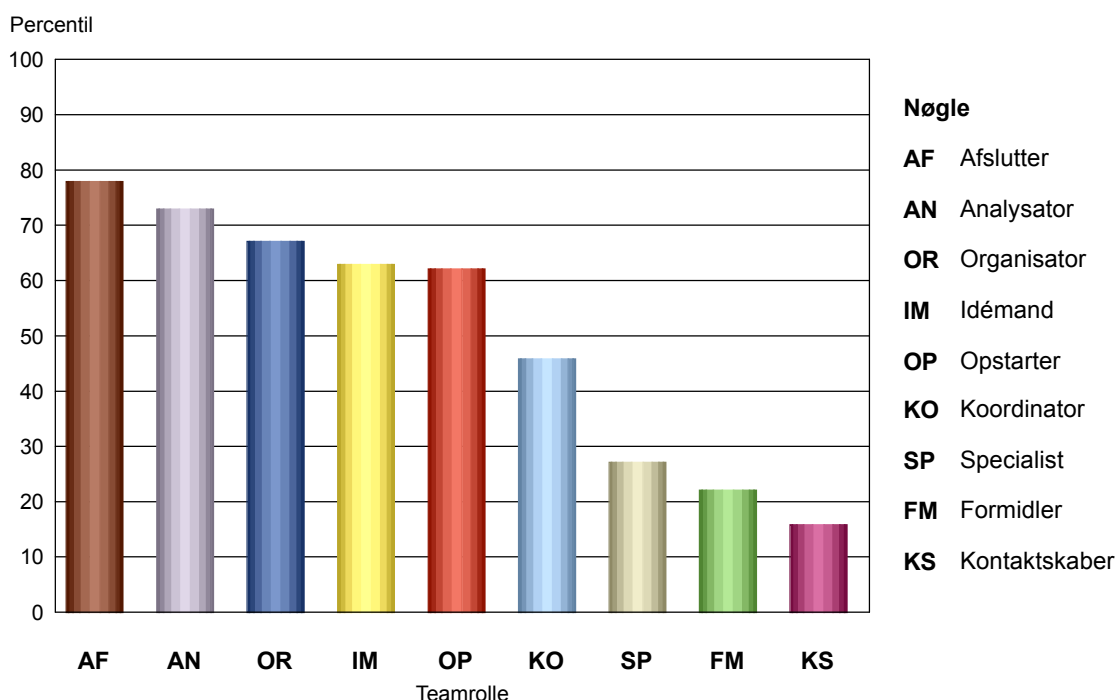
Teamrolle		Bidrag	Tilladelige svagheder
Idémand		Kreativ, fantasifuld, frit tænkende. Genererer ideer og løser vanskelige problemer.	Ignorerer mindre vigtige ting. For optaget til at kommunikere effektivt.
Kontaktskaber		Udadvendt, entusiastisk, kommunikativ. Udforsker muligheder og udvikler kontakter.	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.

Samuel Bangslund

Teamrollernes relative styrke

Søjlediagrammet i denne rapport viser dine teamrollers gennemslagskraft i rækkefølge fra højeste til laveste.

Denne rapport er baseret på din selv vurdering.



Grafen ovenfor viser dine teamroller i prioriteret rækkefølge. Nogle mennesker har en ligelig fordeling af teamroller mens andre kan have f.eks. en eller to meget høje og meget lave teamroller. Man bidrager ikke nødvendigvis inden for alle ni teamroller.










Denne graf er udelukkende baseret på din selv vurdering. Hvis du ønsker et mere nuanceret billede af hvordan du bidrager til samarbejdet og opgaveløsningen kan du bede om feedback fra relevante kolleger og samarbejdspartnere. En sådan 360 graders analyse gør dig opmærksom på hvordan andre oplever dig sammenholdt med din egen opfattelse.

Samuel Bangslund

Dine teamrolle præferencer

Denne rapport viser din percentil score for hver teamrolle baseret på din selv vurdering. Teamrollerne er opdelt i foretrukne roller, håndterbare roller og mindst foretrukne roller.

Denne rapport er baseret på din selv vurdering.

Mindst foretrukne teamroller			Håndterbare teamroller				Foretrukne teamroller				Teamroller
0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
.	X	 Idémænd
.	.	X	 Kontaktskaber
.	.	.	.	X	 Koordinator
.	X	 Opstarter
.	X	.	.	.	 Analysator
.	.	X	 Formidler
.	X	.	.	.	 Organisator
.	X	.	.	 Afslutter
.	.	.	X	 Specialist

Husk på at Belbins Teamroller består af både konstruktive bidrag og tilladelige svagheder

Samuel Bangslund

Rådgivning og Udvikling

Denne rapport giver råd og vejledning til hvorledes du bedst får sat dine styrker i spil. Anvendeligheden kan variere afhængigt af din aktuelle arbejdssituation og erfaring.

Denne rapport er baseret på din selv vurdering.

Dine udviklede evner til at gennemføre omhyggelige og nøjagtige analyser samt din nøgterne dømmekraft bidrager til at teamets planer og beslutninger hviler på et gennemtænkt grundlag. Det er imidlertid vigtigt, at du arbejder i en sammenhæng, hvor du ikke bliver presset eller skal arbejde hurtigt; med andre ord, hvor målene er langsigtede snarere end kortsigtede og hvor kvaliteten af det frembragte har høj prioritet. Karrieremæssigt skal du søge en position, der kræver en person, der er vel forberedt på alt, som ligger ud i fremtiden. Den pris, du må betale for disse egenskaber er, at du måske ikke vil udvikle et godt forhold til ledere eller chefer, som er utålmodige og som i høj grad kræver handling her og nu. Du vil befinde dig bedre hvis du relaterer til en chef som værdsætter din arbejdsstil og dømmekraft.

Når det drejer sig om teamrelationer vil du sandsynligvis med fordel kunne fremsætte dine mere kritiske synspunkter i en positiv formuleringsform. Brug eksempelvis udtryk som: "Det er bedre at tage den rigtige beslutning langsomt end den forkerte beslutning hurtigt"; "Jeg tror på at læse det, der er skrevet med småt"; og "Alle muligheder taget i betragtning, mener jeg, at dette er den bedste beslutning"

Du kunne også vælge at udvikle dine evner til effektiv planlægning og organisation. Hårdt arbejde vil virke mest overbevisende. Du vil få anerkendelse, hvis du kan demonstrere, at du kan tage fat og arbejde struktureret. Som en ekstra bonus vil andre sandsynligvis følge dit eksempel.

Som en sidste ting er du nødt til at tage hensyn til den rolle, som du er dårligst egnet til. Du synes ikke at have de karakteristika, som skal til for at udvikle og anvende nyttige kontakter udenfor organisationen. Så hvis du kan opnå et harmonisk samarbejde med en, som besidder disse komplementære kvaliteter, vil din egen præstation sandsynligvis høste fordel heraf.

Samuel Bangslund

Personprofil

Denne rapport fremhæver din profils styrker og mulige svagheder, baseret på input fra dig selv og dine observatører. Sektionen, "Forstå dit bidrag til teamet", giver en analyse af dine egne svar, med det formål, at give dig input til hvorledes du kan blive mere effektiv.

Denne rapport er baseret på din selv vurdering.

Styrker

Du:

- er velegnet til struktureret arbejde med vægt på både effektivitet og nøjagtighed.
- har øje for detaljer og er i stand til at arbejde omhyggeligt og vedholdende.
- prioriterer tanke før handling og udviser en god dømmekraft, som er værdifuld på strategisk niveau.

Mulige svagheder

Du:

- overvejer en bred vifte af muligheder, men forsømmer at undersøge forholdene grundigt.

Forstå dit bidrag til teamet

Der er to roller som står som dine foretrukne bidrag til teamet. Nedenfor finder du input til hvordan du kan styrke dine bidrag på disse områder:



For at få yderligere udbytte af din Afslutter rolle, gør en indsats for at levere fuldendte løsninger og fremhæv din evne til at gøre tingene rigtig første gang.



For at få yderligere udbytte af din Analysator rolle, prøv at optræde afbalanceret og nøgternt i situationer hvor andre sandsynligvis er forudindtaget eller vil blive følelsesmæssigt involveret. Dette kan vise sig værdifuldt i forbindelse med personkonflikter.

Samuel Bangslund

Opgave præferencer

Denne rapport kan bruges til en fremadrettet dialog om dine arbejdsopgaver. Den vil give et indblik i din foretrukne måde at arbejde på og hvilket miljø du trives i. Alternativt er denne rapport også et nyttigt redskab for enhver leder eller rekrutteringskonsulent, der ønsker at finde ud af mere om den enkelte med hensyn til dennes foretrukne arbejdsstil og miljø.

Denne rapport er baseret på din selv vurdering.

Hovedpunkter

Samuel Bangslund værdsætter opfølgning og vedholdenhed i projektarbejde. Det kan være en god ide at undersøge hvordan Samuel arbejder sammen med kollegaer som ikke deler hans prioriteringer.

Arbejds miljø

Samuel bør tilbydes opgaver, hvor præcision og interesse for detaljer er vigtige, og hvor fejl kan medføre alvorlige problemer. Samuel ville have glæde af, at arbejde under en leder, som også er parat til at lytte til andres råd. Det indbyrdes rapporteringsforhold spiller en vigtig rolle for, hvordan samarbejdet kommer til at fungere.

Samuel Bangslund**Mulige arbejdsstile**

Denne rapport ser på parvise kombinationer af dine stærkeste teamroller og kommer med forslag til arbejdsstile der passer hertil. Den indeholder sætninger der opsummerer den relevante arbejdsstil.

Denne rapport er baseret på din selv vurdering.

Teamroller**1****AF****2****AN****3****OR****4****IM****Arbejdsstile****Forebyggende**

"Jeg har en evne til at forebygge og forhindre fejl og forglemmelser."

Driftsikker

"Jeg er i mit es, når jeg kan sikre effektive og opdaterede arbejdsgange."

Forbedrende

"Jeg forsøger løbende at udvikle nye og bedre standarder."

Planlæggende

"Jeg vil gerne være ansvarlig for både forberedelsen og planlægningen."

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.