










Belbin Teamrolle Profil for

Victor Clemmensen

SDU TEK
Odense



Belbins 9 Teamroller

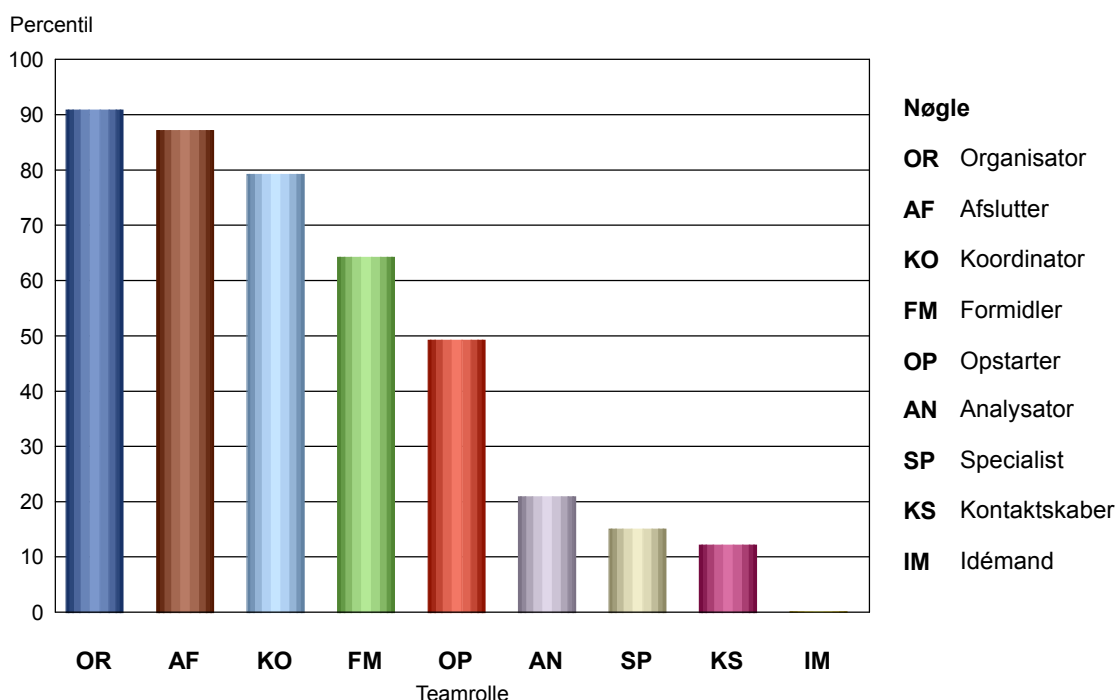
Teamrolle		Bidrag	Tilladelige svagheder
Idémand		Kreativ, fantasifuld, frit tænkende. Genererer ideer og løser vanskelige problemer.	Ignorerer mindre vigtige ting. For optaget til at kommunikere effektivt.
Kontaktskaber		Udadvendt, entusiastisk, kommunikativ. Udforsker muligheder og udvikler kontakter.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

Victor Clemmensen

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.

Victor Clemmensen

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

Victor Clemmensen

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.

Du har sandsynligvis gjort dig bemærket som en, der er flittig og omhyggelig og som personligt tager sig af alt som skal gøres. Dette er måske ikke en højstatus rolle at påtage sig, men det er en som med tiden vil blive højt værdsat af andre. Dit bidrag er sandsynligvis centralt for teamets arbejde, og du bør stræbe efter at bibeholde det sådan. Som en produktiv ressource er du uundværlig.

Det er uundgåeligt, at der er en vis tendens til at du ved at koncentrere dig om de umiddelbare spørgsmål løber en risiko for at tabe fremtidige muligheder af syne. Muligheder som ville indebære vedvarende fordele. Denne fare for at du påtager dig en overdreven konservativ rolle kan let undgås, hvis du husker at bevare din pragmatiske indstilling, når du vurderer nye projekter. Giv, når situationen tillader det, udtryk for en holdning: " Hvis det kan gøres, vil vi gøre det". Din erfaringsbaserede måde at angribe tingene på vil være med til at sikre, at du, når du endelig forpligter dig, gør det med et velgennemtænkt udgangspunkt.

Der er to typer chefer, som du sandsynligvis vil kunne etablere en specielt god arbejdsrelation til; Den ene er en meget krævende chef, som sætter en høj standard og værdsætter effektivitet; den anden er en kreativ tænk, som har svært ved at håndtere praktiske emner og som har behov for en organisators støtte.

Det er mere sandsynligt, at du vil støde på problemer med kolleger og chefer, som selv har klare ideer om, hvordan tingene skal gøres og som ønsker at overvåge nøjagtig hvad du gør. Det er sandsynligt, at du har brug for klart definerede mål og ansvar, men selvstændighed i den gennemførende fase. Dette skulle give dig et billede af de typer af opgaver, som vil give dig den største opgavetilfredshed.

Du er også i stand til at se det overordnede billede. Prøv at fremstå som den modne og selvsikre person både ledere og kolleger kan henvende sig til og få råd og vejledning. Vær opmærksom på andres naturlige talent og brug denne indsigt til at motivere dem til at bruge deres evner.

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, der skal til for at generere afgørende nye ideer. Så hvis du kan opnå et harmonisk samarbejde med en som besidder disse komplementære kvaliteter, vil din egen præstation sandsynligvis høste fordel heraf.

Victor Clemmensen

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:

- fungerer bedst i et velstruktureret og stabilt miljø.
- er velegnet til struktureret arbejde med vægt på både effektivitet og nøjagtighed.
- er god til at forvandle planer til konkrete handlinger og tage fat på de ting, der skal gøres.
- være god til at organisere både mennesker og opgaver.

Mulige svagheder

Du:

- har en generalist tilgang og kan risikere at underprioritere det faglige.
- holder dig fra problemløsningsopgaver.
- bekymrer dig ikke nødvendigvis om konsekvenserne af en given handling.
- bidrager ikke mærkbart med at udforske eller udvikle nye ideer.

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 Organisator rolle, påtag dig enhver opgave, som er påkrævet for at skabe og sikre dit teams gode omdømme. Fremelsk en kultur hvor man tilsidesætter egne præferencer uanset hvad man bliver bedt om.



For at få yderligere udbytte af din Afslutter rolle, stil høje krav til nøjagtighed og vis med dit eget eksempel hvor vigtigt dette er så andre kan forstå og efterleve disse normer.

Victor Clemmensen

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

Victor Clemmensen værdsættes for sine praktiske resultater mere end originale idéer, så kig efter præstationer, loyalitet og vedholdenhed. Spørg hvordan Victor har det med manglende struktur, for at få et billede af om han har udviklet en strategi til at imødekomme manglende struktur.

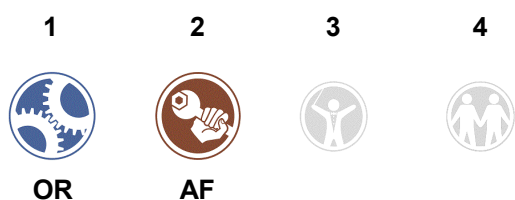
Arbejds miljø

Victor's evne til at klare rutinearbejde kan udnyttes, men det forudsætter, at jobbet indeholder sådanne rutineopgaver. Hvis der hersker tvivl om dette, skal jobbet principielle struktur og betingelser meldes klart ud. Når evt. usikkerhed er overvundet, er det sandsynligt, at Victor vil vokse med jobbet, efterhånden som han får erfaring.

Victor Clemmensen**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 selvsvurdering.

Teamroller**Arbejdsstile****Driftsikker**

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

**Organisere og delegere**

"Min styrke ligger i min evne til både at organisere opgaver og mennesker."

**Fleksibel**

"Det er vigtigt, at man kan tilpasse sig både organisationen og menneskerne."

**Resultatopfølgning**

"Det er vigtigt for mig, at alle opretholder en ensartet høj standard i arbejdet."

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.