










Belbin Teamrolle Profil for

Sigurd Moth

SDU TEK
SDU Odense



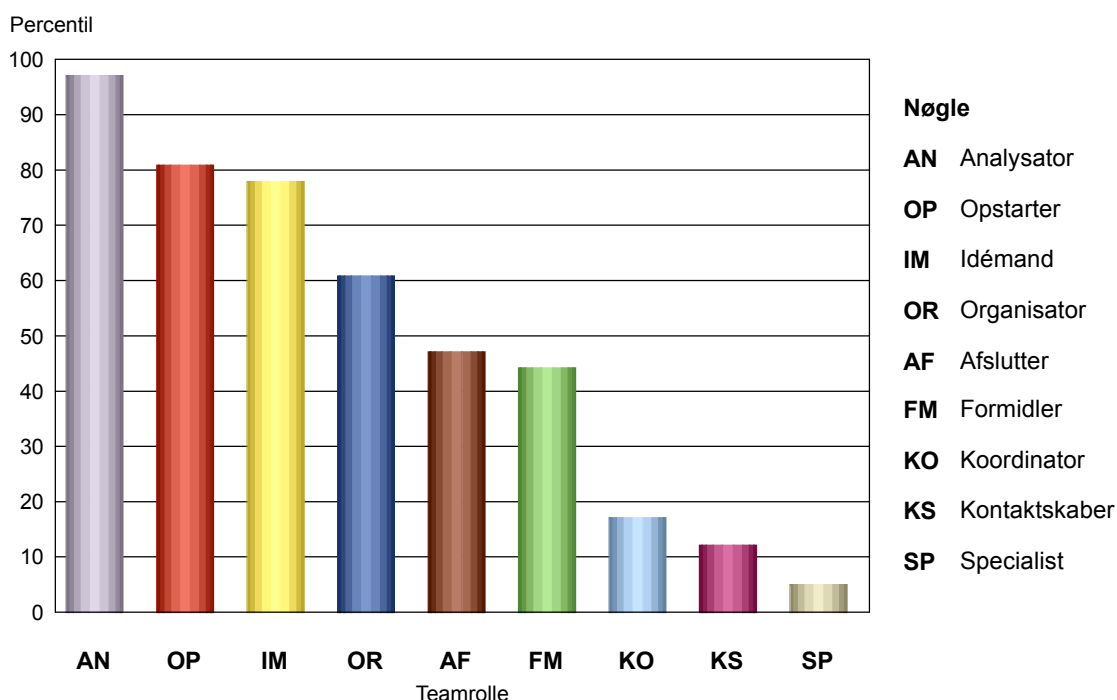
Belbins 9 Teamroller

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.

Sigurd Moth**Teamrollernes relative styrke**

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

Denne rapport er baseret på din selvsvurdering.



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 selvsvurdering. 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.

Sigurd Moth

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

Sigurd Moth**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 arbejdsituation og erfaring.

Denne rapport er baseret på din selv vurdering.

Det karaktertræk, der hovedsageligt adskiller dig fra dine kolleger, kan sikkert bedst beskrives som mental robusthed. Du er fokuseret på at nå ind til sagens kerne, og lader dig ikke forstyrre af eventuelle forhindringer på vejen. Når du har den nødvendige indsigt, tøver du ikke med at handle i forhold til hvad du mener situationen kræver.

Dine iøjnefaldende kvaliteter har deres fordele; men de kan også frembringe problemer. En stor fordel er, at folk vil respektere dig for at have dine meningers mod. Det gælder - selvom din beslutning ikke skulle være den bedste - forudsat du indrømmer det åbent. Derimod skal du ikke regne med, at du altid vil vinde sympati for dine synspunkter i teamet, selvom du kan argumentere for din sag, og den viser sig at holde hele vejen igennem. Der er altid en fare for, at du vil overvurdere betydningen af ren logik. Du bliver måske nødt til at have større opmærksomhed på de irrationelle faktorer i relationer mellem mennesker.

Hvad angår arbejdsfællesskab, vil det være tilrådeligt for dig at holde en vis afstand til din chef, specielt en viljestærk chef. Du vil have det bedre med at referere til en støttende chef som værdsætter råd, men også er god til at delegere. I teamet vil du sandsynligvis opnå de bedste resultater sammen med teammedlemmer, der er i stand til at kombinere deres sociale færdigheder med praktisk sans. I øvrigt bør du sikre dig samarbejde med personer, som er godt bevandrede i diplomatiske færdigheder og som både kan gøde jorden for dig og følge op på et hvilket som helst problem, som måtte opstå. Men vær opmærksom på, at sådanne personer let kan blive fornærmede, hvis du i nogle tilfælde viser dig at være urimelig kritisk eller streng.

Din basale styrke er din evne til at vælge en strategisk linje og energisk forfølge den. Hvis du af og til har brug for at modificere din adfærd, må du være sikker på, at det ikke sker på bekostning af dine evner til at skære igennem.

Du viser tegn på kreativitet og originalitet, som kræver lidt hjælp før de folder sig ud. Prøv at angribe et problem fra en ny vinkel næste gang teamet står over for en udfordring. Vær ikke bange for at lade andre evaluere og udvikle på dine idéer. På den måde får andre tillid til dig som en samarbejdsorienteret idéudvikler.

Som en sidste ting er du nødt til at tage hensyn til den rolle, som du er dårligst egnet til. Du vil sandsynligvis have en tendens til at være generalist snarere end specialist. Det kan til tider være en begrænsning. Så hvis du kan opnå et harmonisk samarbejde med en, som kan tilbyde en fremtrædende faglig eller teknisk viden, vil din egen præstation sandsynligvis høste fordel heraf.

Sigurd Moth

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:

- motiveres af opgaver, som kræver en utraditionel og omhyggelig analyse.
- vil sandsynligvis trives med konfrontation og debat.
- er i stand til at vurdere alle muligheder objektivt og ville gøre dig godt i et job der kræver omhyggelig dømmekraft.
- foretrækker at have en vis autoritet og har evnen til at motivere dig selv.

Mulige svagheder

Du:

- overvejer en bred vifte af muligheder, men forsømmer at undersøge forholdene grundigt.
- kan være tilbøjelig til at handle uden den nødvendige dialog med teamet.

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 Analysator rolle, gør mest mulig ud af din evne til logisk tænkning. Hvis du ikke får medhold bør du undgå at kritisere og i stedet give andre tid til at afprøve deres tanker og idéer i praksis.



For at få yderligere udbytte af din Opstarter rolle, fremhæv din evne til at arbejde effektivt inden for stramme tidsrammer. Selv om ikke alle kan lide at arbejde under pres så kan du bruge den stramme tidsplan til at forbedre din egen præstation, uden at det går ud over andres.

Sigurd Moth

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

Stil Sigurd Moth et spørgsmål, som kræver både viden og evne til strategisk tænkning. Selv om Sigurd ikke besidder den nødvendige viden bør Sigurd kunne anerkende betydningen af at fremskaffe denne information, for at kunne forstå problemet i sin helhed.

Arbejds miljø

Sigurd trives i et miljø med stort pres, hvor der skal tages vanskelige beslutninger. Kræver klar definition af ansvarsområde. Sigurd kan forventes at arbejde i sit eget tempo, hvorfor der bør skabes et job, hvor der ikke stilles krav om løbende eller periodisk tilbagemelding. Bedøm personen på baggrund af de endelige resultater. Svaret vil sandsynligvis være klart i form af succes eller fiasko.

















Sigurd Moth

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	2	3	4
 AN	 OP		
 AN		 IM	
 AN			 OR
 AN	 OP	 IM	

Arbejdsstile

Dybdeborende

"Jeg er ikke bange for at udforske sandheden."

Reflekterende

"Jeg vil gerne sikre mig, at mine idéer og forslag er bæredygtige og relevante i situationen."

Planlæggende

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

Forandringsagent

"Jeg går målrettet efter forandring."

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.