










Belbin Teamrolle Profil for

Bende Siewertsen

SDU TEK
Odense



Belbins 9 Teamroller

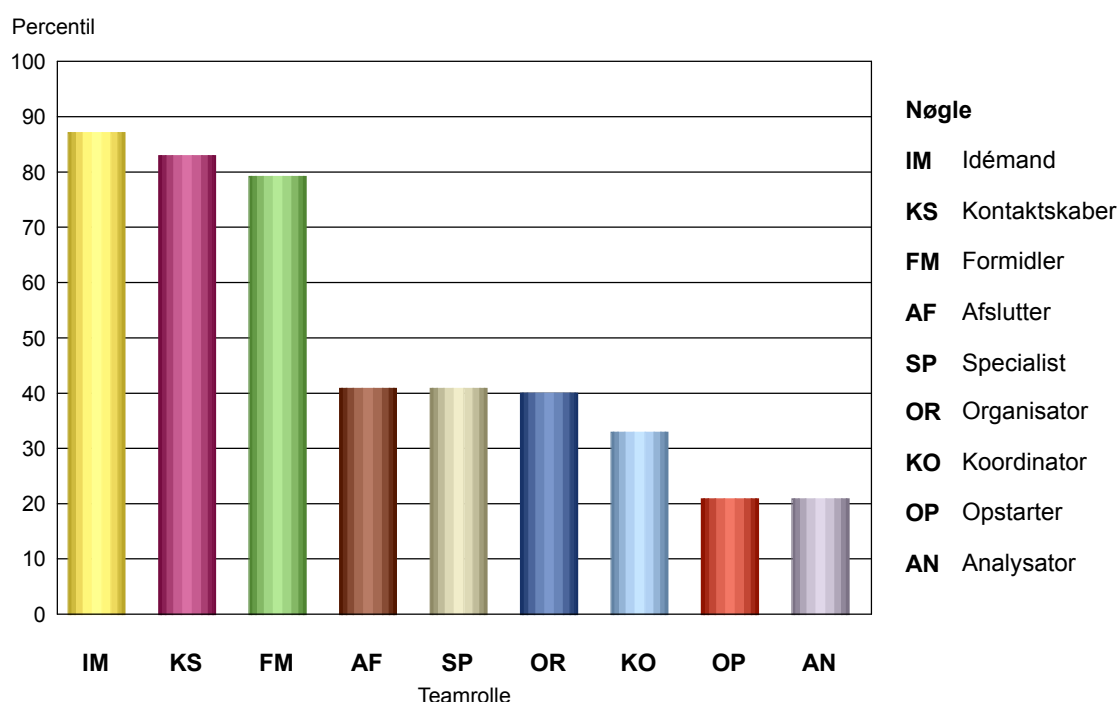
Teamrolle		Bidrag	Tilladelige svagheder
Idémand		Kreativ, fantasifuld, frit tænkende. Genererer ideer og løser vanskelige problemer.	Ignorerer mindre vigtige ting. For optaget til at kommunikere effektivt.
Kontaktskaber		Udadvendt, entusiastisk, kommunikativ. Udforsker muligheder og udvikler kontakter.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

Bende Siewertsen

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.

Bende Siewertsen

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

Bende Siewertsen

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.

Du har grundlæggende set en pioner-profil. Du er en person, som på en og samme tid er parat til at udvikle nye ideer af dig selv og i samarbejde med andre. Du vil sandsynligvis foretrække opgaver der kræver, at du er nødt til at udforske forskellige alternativer og drage fordel af nye muligheder. Med andre ord; du har evnen til at tænke visionært. Du er dertil åben overfor andre, der kan bidrage til udviklingen af nye dristige projekter. Du vil arbejde bedst i teams, hvis opgave er at tænke nyt, og/eller skabe forandring. Det betyder næsten paradoksalt, at du nok kunne blive usikker i et meget stabilt miljø. Din uortodokse arbejdsform kunne give dig problemer. Personer, der foretrækker velstrukturerede opgaver kunne føle sig truet af dine synspunkter. Derfor er det vigtigt, at du ikke må lade dine fornyende tendenser og interesser forstyrre andre - med mindre jorden er blevet tilstrækkelig godt gødet. Her er det vigtigt, at du kan arbejde for en chef, som kan sikre at dine bidrag formidles rettidigt til gavn for hele organisationen.

Det er også vigtigt, at du erkender at din styrke ligger i at du sandsynligvis bidrager mest i de indledende stadier af et projekt. Derefter vil din interesse hurtigt falde, og du vil synes, at den efterfølgende konsolidering er kedelig. For dig mere end nogen anden er det vigtigt at vide, hvornår du skal trække dig tilbage. Bliv ikke - når der ikke er behov for dig mere. Værdsæt andres arbejde med at iværksætte det, der er sat i gang og gå videre på jagt efter grønnere græsgange.

Du har også en tilbøjelighed til at vise interesse og omsorg for andre. Du kan fremme et godt samarbejdsklima ved at udvikle gode relationer til dine kolleger og ved at tilbyde at påtage dig ansvaret for opgaver, som er faldet mellem to stole. Din indsats vil ikke alene gøre dig populær men vil også sikre dig et omdømme som den, der er diplomatisk og pålidelig samt får tingene til at glide.

Som en sidste ting er du nødt til at tage hensyn til den rolle, som du er dårligst egnet til. Du vil sandsynligvis lade dig lede af dine følelser snarere end et sagligt ræsonnement. Så hvis du kan opnå et harmonisk samarbejde med en, som er rolig og god til at se objektivt og nøgternt på mulighederne, vil du sandsynligvis høste fordel heraf.

Bende Siewertsen

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 tilbøjelig til at have nogle gode ideer, men kan være tilbageholdende med at dele dem med andre.
- er ivrig efter at udforske og udvikle nye ideer. Du har behov for at arbejde i et miljø, der giver mulighed for kreativitet.
- har innovative tendenser og behov for at arbejde i et udfordrende miljø.
- har et stærkt behov for at være i et job, der involverer tæt samarbejde og kommunikation med andre.

Mulige svagheder

Du:

- er tilbøjelig til at lade følelser svække dømmekraften.
- finder det ukomfortabelt at skulle håndtere konflikter.
- er tilbageholdende med at organisere og lede andre.

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 Idemand rolle, gør dig kendt som én, der er i stand til at starte fra scratch. Andre kan have angst over for det blanke papir, mens du finder ro i at give dig tid til at gå på opdagelse og få lov til at skabe noget virkelig originalt fra ingenting.



For at få yderligere udbytte af din Kontaktskaber rolle, vær opmærksom på nye muligheder og hvordan de kan inspirere teamet. For at være opdateret kræves et godt netværk og en aktuel viden om teamets behov.

Bende Siewertsen

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

Bende Siewertsen lader til at have kreative evner. Spørgsmålet er, hvorvidt Bendes idéer kan tåle kritik og et nærmere eftersyn. Prøv at stille et par kritiske spørgsmål til en af Bendes idéer og bemærk reaktionen.

Arbejds miljø

Bende bør arbejde inden for løse rammer. Fungerer bedst, når personen har mulighed for at bruge sit netværk. Vil sandsynligvis bidrage bedst i de indledende faser, har ikke en oplagt interesse i selve implementeringen af projektet. Vil sandsynligvis føle tilfredshed, når der er mulighed for at undersøge og udvikle nye programmer og tiltag. Det er vigtigt at sørge for, at Bende arbejder sammen med personer, som fastholder fokus på de organisatoriske krav.

Bende Siewertsen**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****1****2****3****4****IM****KS****Innovativ**

"Jeg har det godt med at bane vej for en helt ny måde at gøre tingene på."

**IM****FM****Idékatalysator**

"Jeg håber at kunne bidrage med idéer, der understøtter teamets proces."

**IM****AF****Forbedrende**

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

**KS****FM****Relationsfokuseret**

"Jeg er god til at etablere og udvikle personlige relationer."

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.