










# Belbin Teamrolle Profil for

Felix Holck

SDU TEK



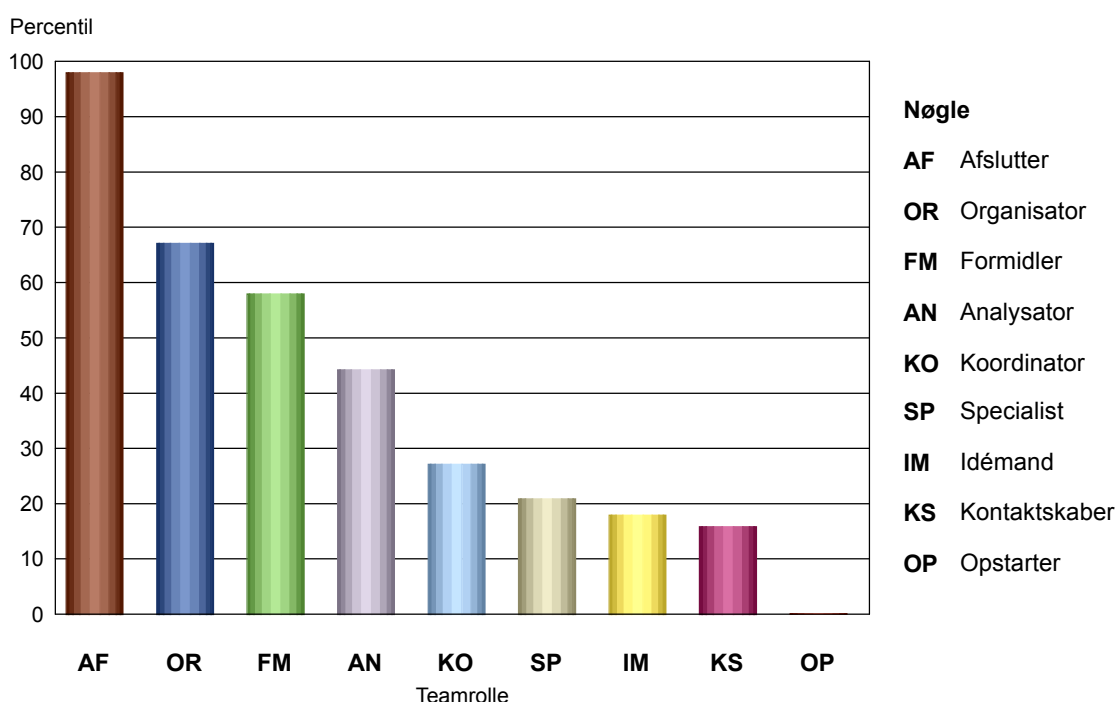
## Belbins 9 Teamroller

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.

**Felix Holck****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.

## Felix Holck

### 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

**Felix Holck****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 kan godt lide, at udvise rettidig omhu. Med den indstilling som ledestjerne sikrer man fremskridt og resultater. Du udviser stor vedholdenhed og en vis portion bekymring, som sikrer, at alle detaljer kommer med. Her adskiller du dig fra mange andre, som nok vil miste koncentrationen og overse detaljerne efter kortere eller længere tid.

Du vil være mest effektiv – og vil sandsynligvis trives bedst – hvis du får lov til at arbejde med veldefinerede projekter. Du vil blive anerkendt for din evne til at finde fejl og forfine tingene, Du vil også trives med opgaver, hvor det er vigtigt at imødekomme bestemte kvalitetskrav og normer.

I en lederfunktion kan du have problemer med at delegere, fordi du tvivler på, at andre vil løse opgaven lige så samvittighedsfuldt som du selv kan. Det kan også godt være sandt - men husk, at delegering er en central ledelseskompetence. Det er i orden at stille høje krav til opgaveløsningen, men hold dig fra detailstyring.

Som kollega vil du være kendt for din kvalitetssans og opmærksomheden på detaljen.

På længere sigt kan du få behov for at påtage dig flere roller. Prøv at arbejde sammen med personer med komplementære egenskaber, det kan man altid lære af.

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 igangsættende evner, der skaber resultater gennem styrke og pres. Så hvis du kan opnå et harmonisk samarbejde med en som besidder disse komplementære kvaliteter, vil din egen præstation sandsynligvis høste fordel heraf.

## Felix Holck

### 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 selvsvurdering.**

#### Styrker

Du:

- er velegnet til struktureret arbejde med vægt på både effektivitet og nøjagtighed.
- er meget præcis, krævende og opnår høje standarder i dit arbejde.

#### Mulige svagheder

Du:

- er tilbageholdende med at organisere og lede andre.
- 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 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.



For at få yderligere udbytte af din Organisator rolle, understreg over for dine kolleger din forkærlighed for struktur og metode i dit arbejde. Sørg for at bidrage med udvikling og vedligehold af forretningsgange, der hvor disse gør gavn.

Vær opmærksom på, også at give andre anerkendelse for deres indsats og bidrag.

## **Felix Holck**

### **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**

Det er vigtigt at afklare hvorvidt Felix Holck kan arbejde godt under pres og hvordan han påvirkes af deadlines.

#### **Arbejds miljø**

Felix'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 Felix vil vokse med jobbet, efterhånden som han får erfaring.

## Felix Holck

### 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



OR

3



FM

4



AN

#### Arbejdsstile

##### Driftsikker

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

##### Assisterende

"Jeg får anerkendelse for min måde at sikre kvaliteten på i teamet."

##### Forebyggende

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

##### Fleksibel

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



# 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.