










Belbin rapport Arbejdsrelationer



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 uflexibel. 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.

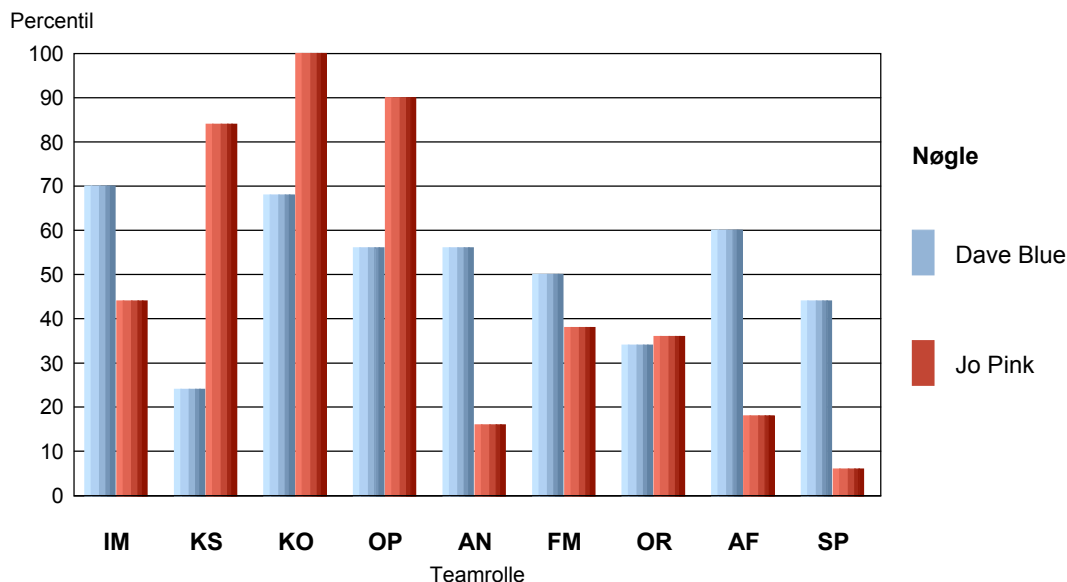
Arbejdsrelationer

Dave Blue og Jo Pink

Denne rapport sammenligner to personers teamrolle profiler for at analysere hvordan deres samarbejde kan fungerer. Analysen fokuserer på at sammenligne første og anden teamrolle hos hver person. Bemærk venligst at store forskelle på personlig styrke eller stærke synspunkter kan tilsidesætte udfaldet af hvad der må forventes på baggrund af teamrollerne alene.

Rapporten er baseret på selvvurdering og feedback besvarelser.

Dave Blue er Jo Pink's medarbejder.



På basis af de bedste teamroller, denne teamrolle kombination har potentiale til at være vellykket fordi Jo Pink har evnen til at spotte talent og gøre brug af det. Jo kan bidrage med at sætte Dave Blues idéer i spil. Samtidig bør Dave lære at tage imod feedback og acceptere, hvis Jo mener, at en idé ikke er bæredygtig.

Ser man på anden teamrolle, Dave og Jo vil højst sandsynligt komme godt ud af det med hinanden forudsat at man ikke oplever et sammenstød af ledelsesstile. Relationen vil fungere fint, såfremt Dave får tildelt et selvstændigt ansvar for at planlægge og gennemføre aftalte opgaver.

Der er et par ting, der bør overvejes.

- *Hvor ens er teamrolleprofilerne for Dave og Jo? Overordnet vil et arbejdsfællesskab fungere godt, hvis teamrolleprofilerne er rimelig kompatible.*
- *Har Dave og Jo en social-, handle- eller tænkerolle dominans i deres profil, eller ser vi flere kombinationer?*
- *Er der teamroller, der henholdsvis mangler eller er overrepræsenteret? Hvis ja, må Dave og Jo beslutte, hvordan de bedst fordeler ansvaret for dækning af teamrollerne imellem sig.*

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.