










Belbin Team rapporter



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.

Overblik over Team sammensætningen

For hver person vises teamrollerne i prioriteret rækkefølge, hvor kolonne 1 er den mest fremtrædende teamrolle og kolonne 9 er den mindst fremtrædende.

Rapporten er baseret på selvvurdering og feedback besvarelser.

Name	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Blue, Dave									
Selvvurdering udfyldt den 27/01/2012									
Selvvurdering	IM	AF	AN	KO	FM	OP	SP	KS	OR
Observationer (4)	IM	KO	OP	OR	AF	AN	FM	SP	KS
Samlet vurdering	IM	KO	AF	OP	AN	FM	SP	OR	KS
Green, Peter									
Selvvurdering udfyldt den 27/01/2012									
Selvvurdering	AF	FM	KS	SP	IM	AN	OR	OP	KO
Observationer (4)	FM	KS	AF	KO	IM	OR	AN	SP	OP
Samlet vurdering	FM	KS	AF	IM	SP	KO	AN	OR	OP
Pink, Jo									
Selvvurdering udfyldt den 23/01/2012									
Selvvurdering	OP	KO	KS	OR	IM	FM	AF	AN	SP
Observationer (6)	KO	OP	KS	FM	IM	OR	AN	AF	SP
Samlet vurdering	KO	OP	KS	IM	FM	OR	AF	AN	SP
Purple, Jill									
Selvvurdering udfyldt den 27/01/2012									
Selvvurdering	OR	FM	AF	KO	SP	AN	IM	KS	OP
Observationer (4)	AF	OR	FM	KO	AN	SP	IM	KS	OP
Samlet vurdering	AF	OR	FM	KO	AN	SP	IM	KS	OP
Yellow, Victoria									
Selvvurdering udfyldt den 27/01/2012									
Selvvurdering	SP	AF	OR	AN	OP	IM	KO	FM	KS
Observationer (4)	SP	IM	OP	AN	AF	KS	OR	FM	KO
Samlet vurdering	SP	AF	AN	OR	IM	OP	KS	KO	FM

Team bidrag

Bestemte personer bliver nødt til at blive bragt i spil på det rigtige tidspunkt, hvis teamet skal være effektivt. Denne rapport giver forslag til, hvem der skal påtage sig ansvaret for hvilke roller i teamet. Enkelte roller er delt mellem flere personer, nogle personer er foreslået til at spille mere end én rolle.

Rapporten er baseret på selvvurdering og feedback besvarelser.



Når en ny indfaldsvinkel er ønsket vær sikker på at søge rådgivning hos Dave Blue.



Når du skal udforske nye muligheder sørg for at involvere Peter Green, og Jo Pink.



Når der er behov for en til at lede et team mod et fælles mål sørg for at involvere Jo Pink. Det er også værd at rådgive sig med Dave Blue.



Når der er behov for at øge hastigheden og tage nogle beslutninger, kan du regne med Jo Pink.



Der er ingen i teamet der umiddelbart har styrke inden for denne teamrolle.



Når diskussioner opstår og klimaet i teamet trænger til forbedring forsøg at involvere Peter Green, og Jill Purple.



Når beslutninger skal omformes til praktiske handlinger søg hjælp hos Jill Purple.



Når det er tvingende nødvendigt at opgaven bliver udført uden fejl, kan en nøgleperson være Peter Green, Jill Purple, og Victoria Yellow.

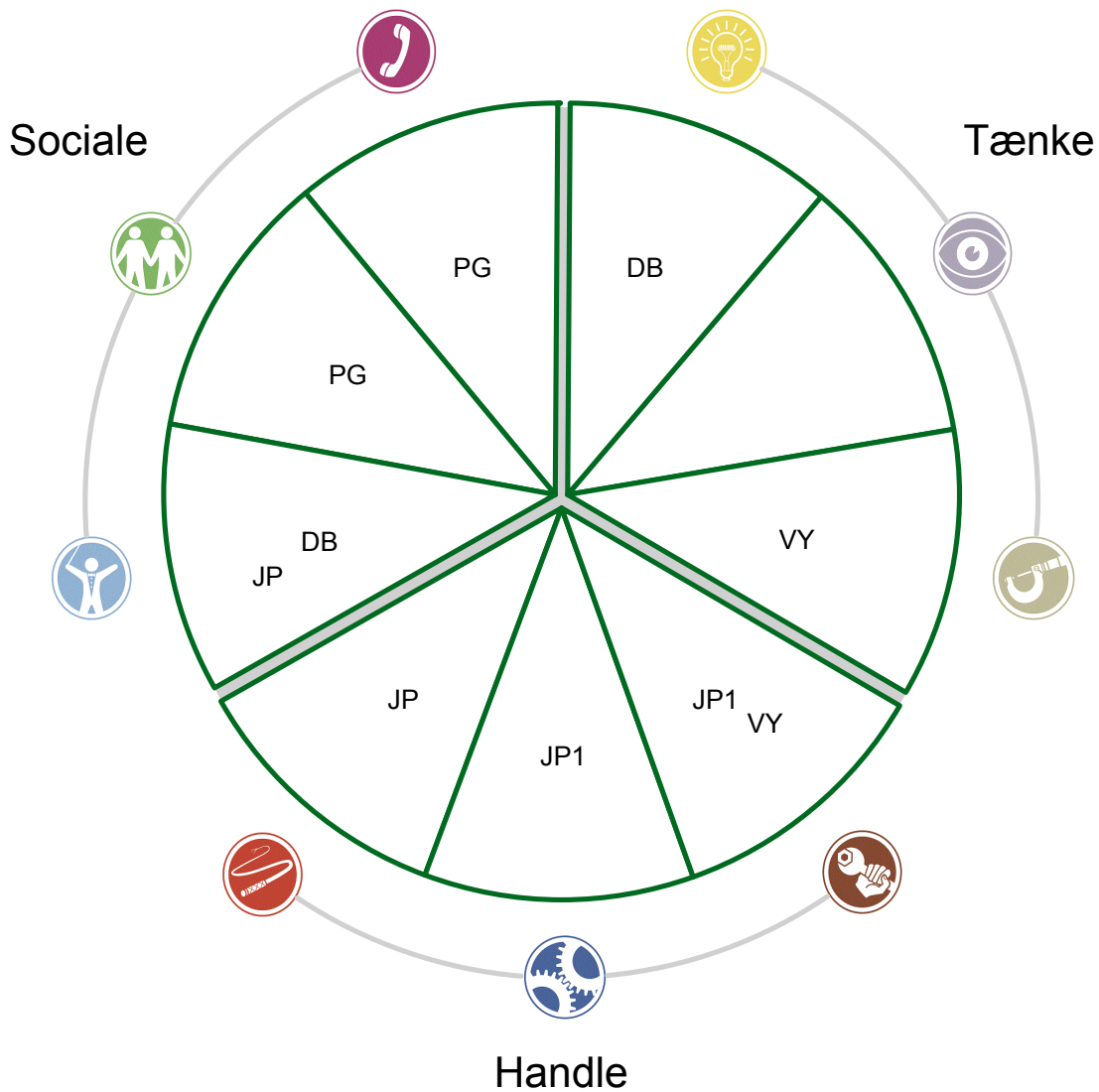


Når teamet har behov for en der kan gå i dybden med et emne og opnå den viden som teamet har behov for, så spørg Victoria Yellow.

Teamrolle cirkel

Denne rapport viser de to øverste teamrolle bidrag for hvert teammedlem ved at vise deres initialer i den pågældende del af cirklen. Placeringen af kandidaternes initialer inden for et bestemt segment har ingen betydning.

Rapporten er baseret på selvvurdering og feedback besvarelser.



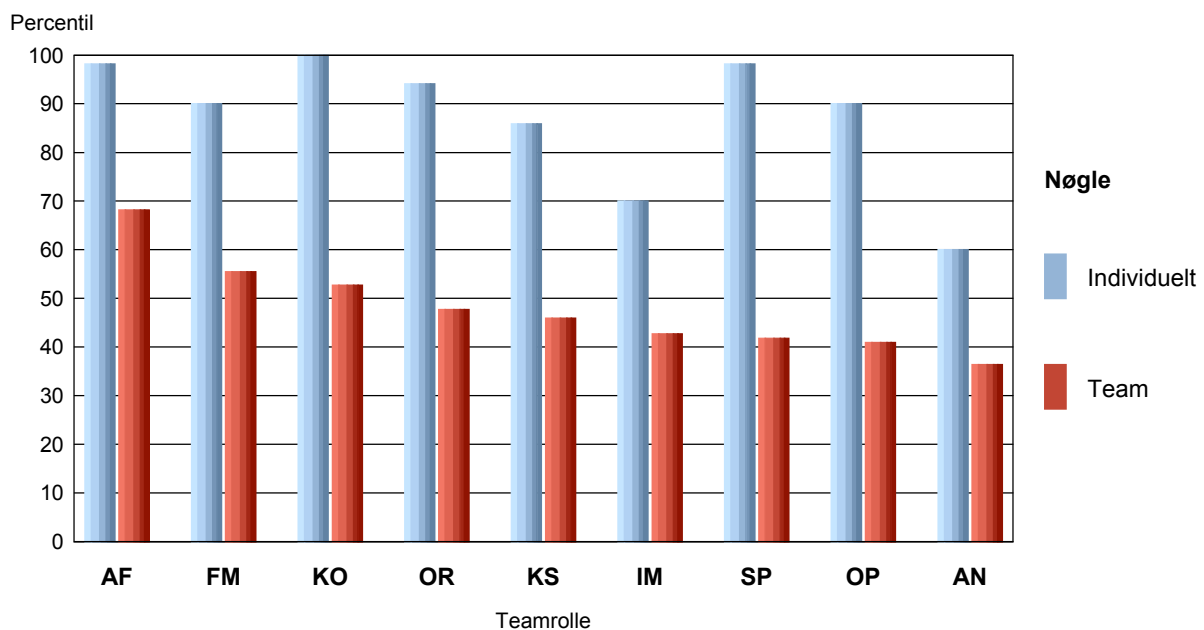
Tolkningsnøgle

- Dave Blue (DB)
- Peter Green (PG)
- Jo Pink (JP)
- Jill Purple (JP1)
- Victoria Yellow (VY)

Højeste individuelle bidrag og teamgennemsnit

Søjlediagrammet viser den højeste individuelle score for en given teamrolle sammenlignet med teamets gennemsnitlige score for den teamrolle. Jo større forskel der er mellem den højeste individuelle score og gennemsnittet, jo større er teamets afhængighed af, at den person bidrager med sin teamrolle.

Rapporten er baseret på selvvurdering og feedback besvarelser.



Personer med den højeste individuelle score for den enkelte Teamrolle:

AF Jill Purple (SPI + 4 Obs)

FM Peter Green (SPI + 4 Obs), Jill Purple (SPI + 4 Obs)

KO Jo Pink (SPI + 6 Obs)

OR Jill Purple (SPI + 4 Obs)

KS Peter Green (SPI + 4 Obs)

IM Dave Blue (SPI + 4 Obs)

SP Victoria Yellow (SPI + 4 Obs)

OP Jo Pink (SPI + 6 Obs)

AN Victoria Yellow (SPI + 4 Obs)

Eksempler på Stærke teamroller

Denne rapport viser eksempler på stærke roller i teamet. En stærk teamrolle forudsætter, at personen har en klar præference, som understøttes af observatørernes feedback (hvis relevant) og at personen har en overvejende konstruktiv rolleadfærd.

Rapporten er baseret på selvvurdering og feedback besvarelser.

Følgende personer bidrager markant:

**Kontaktskaber:**

Peter Green
Jo Pink

**Koordinator:**

Jo Pink

**Opstarter:**

Jo Pink

**Formidler:**

Peter Green
Jill Purple

**Organisator:**

Jill Purple

**Afslutter:**

Peter Green
Jill Purple
Victoria Yellow

**Specialist:**

Victoria Yellow

Rapporten fortsætter på næste side.

Eksempler på Stærke teamroller

Denne rapport viser eksempler på stærke roller i teamet. En stærk teamrolle forudsætter, at personen har en klar præference, som understøttes af observatørernes feedback (hvis relevant) og at personen har en overvejende konstruktiv rolleadfærd.

Rapporten er baseret på selvvurdering og feedback besvarelser.

I dette team er der ingen stærke rollebidrag indenfor:



Idemand



Analysator

Teamrolle gennemsnit

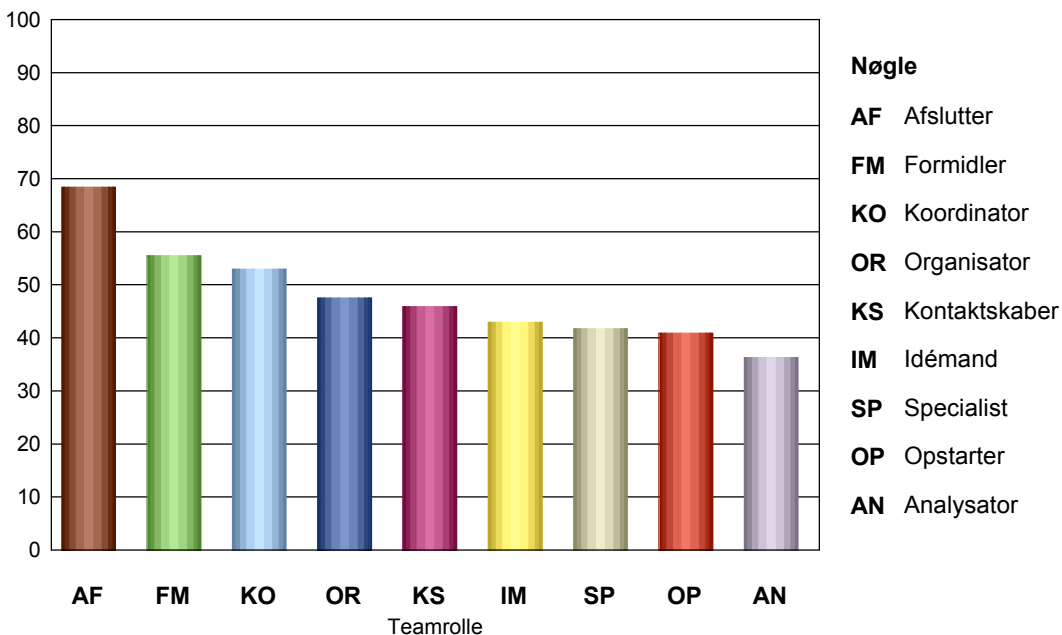
Denne rapport viser teamets gennemsnit for hver teamrolle i prioriteret rækkefølge.

Denne rapport er baseret på 5 kandidater og 22 observationer.

Dette team er meget serviceorienteret med en villighed til at gøre det, der er nødvendigt og at gøre det godt.

Denne kombination vil være uvurderlig i den rigtige sammenhæng. Men meget vil være afhængig af, om teamet er blevet sammensat til en opgave, der er velgennemtænkt og forstået fra starten. Hvis dette ikke er tilfældet, er spørgsmålet, om der i teamet er en stræk og kreativ person, som vil tage styringen. Hvis ikke, vil dette team muligvis mangle retning og ledelse.

Percentil



I bedste fald vil dette team være i stand til at udføre enhver opgave det påtager sig og sikre, at resultatet lever op til vedtagne standarder. Dette team går efter den perfekte løsning af opgaverne og værner om sit gode professionelle omdømme.

Dette team løber en risiko for at handle forhastet uden en korrekt analyse af muligheder og konsekvenser. I værste fald risikerer teamet at tage den forkerte beslutning. Der er behov for at tilføje teamet et medlem, der har den nødvendige kritiske sans og kan give en gennemtænkt og upartisk begrundelse for alternative løsningsforslag.

Samlet observatør besvarelser

Når der gives feedback har man mulighed for at sætte ét eller to flueben ud for de udsagn som passer på den person man giver feedback. Denne rapport samler alle flueben der er givet til alle i teamet. Ord der beskriver en tilladelig svaghed er vist i skråskrift.

Rapporten er baseret på 22 feedback besvarelser.

Please note: if the Observer Assessments were completed in a different language to the one specified for this report, the equivalent word or phrase is used.

omsorgsfuld	22	ser problemer fra nye vinkler	5
får det bedste frem i andre	19	entusiastisk	5
hjælpsom	18	upartisk	5
afbalanceret	16	lærelysten	4
rådgivende	14	<i>ureglementeret</i>	4
nøjagtig	14	omhyggelig	4
spørgelysten	12	<i>vogter sit område</i>	3
bredt favnende	12	<i>manipulerende</i>	3
fejlfinder	12	<i>glemsom</i>	3
perfektionist	11	<i>bange for at begå fejl</i>	3
målorienteret	11	<i>impulsiv</i>	3
igangsættende	10	<i>afvisende over for forandringer</i>	3
ligefrem	10	<i>ufleksibel</i>	2
opsøgende	10	<i>snaksalig</i>	2
praktisk	10	<i>provokerende</i>	2
konkurrenceorienteret	10	<i>overfølsom</i>	2
åben for nye muligheder	9	vedholdende	2
udfordrende	9	<i>utilbøjelig til at delegere</i>	2
logisk	9	<i>magelig</i>	2
effektiv og metodisk	9	<i>pågående</i>	2
pålidelig	9	<i>utålmodig</i>	2
nøgttern	8	<i>overordnet fokus</i>	2
disciplineret	8	kontant	1
velorganiseret	8	skarpsindig	1
tænker ud af boksen	8	<i>snæversynet</i>	1
kreativ	7	<i>flakkende</i>	1
vidende	7	<i>urealistisk</i>	1
diplomatisk	7	<i>konfliktsky</i>	1
empatisk	7	<i>emsig</i>	1
faglig sparring	7	<i>opslugt af sit fag</i>	1
fantasiful	6	<i>langsom</i>	1
selvstændig	6	<i>skeptisk</i>	0
analytisk	6	tilpasningsdygtig	0
overbevisende	6	<i>tryghedsnarkoman</i>	0
specialiseret	6	<i>kritisk</i>	0
original	5	<i>ubeslutsom</i>	0

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.