

BELBIN®










Belbin Teamrolle Profil for

Jo Pink

Colourful Company PLC
Rainbow HR



Belbins 9 Teamroller

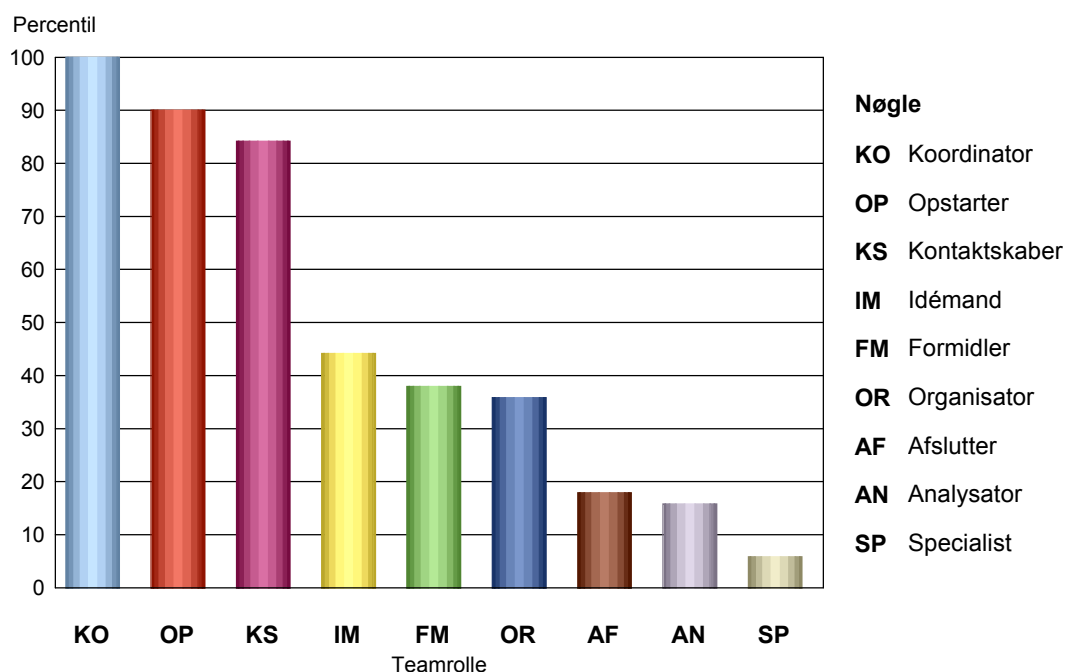
Teamrolle	Bidrag	Tilladelige svagheder
Idémand 	Kreativ, fantasifuld, frit tænkende. Genererer ideer og løser vanskelige problemer.	Ignorerer mindre vigtige ting. For optaget til at kommunikere effektivt.
Kontaktskaber 	Udadvendt, entusiastisk, kommunikativ. Udforsker muligheder og udvikler kontakter.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

Jo Pink

Teamrollernes relative styrke

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

Denne rapport er baseret på din selvsvurdering og 6 feedback besvarelser.



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 en kombination af din selvsvurdering og feedback fra dine kollegaer.

Jo Pink Din Teamrolle profil

Denne rapport giver et overblik over teamrollerne set af dig selv og andre, i rækkefølge fra den mest fremtrædende (kolonne 1) til den mindst fremtrædende (kolonne 9). Din samlede teamrolle profil er ikke blot et gennemsnit af de enkelte linjer, men en vægtet beregning af din egen besvarelse og dine observatørers feedback, som tager mange faktorer i betragtning.

Denne rapport er baseret på din selv vurdering og 6 feedback besvarelser.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jo Pink's Selvvurdering	OP	KO	KS	OR	IM	FM	AF	AN	SP
Observatører									
Debs Orange	KO	OP	KS	IM	OR	FM	AF	AN	SP
Peter Green	KO	KS	OP	FM	OR	IM	AF	AN	SP
Victoria Yellow	KO	FM	OP	KS	IM	OR	AN	AF	SP
Stuart Brown	KO	KS	OP	IM	FM	AF	AN	SP	OR
Jill Purple	KO	AN	KS	AF	OP	OR	FM	SP	IM
David Blue	IM	KO	OP	KS	FM	AF	OR	AN	SP
Observatørernes samlede vurdering	KO	OP	KS	FM	IM	OR	AN	AF	SP

Samlet Teamrolle profil	KO	OP	KS	IM	FM	OR	AF	AN	SP

Der er et godt match mellem din egen vurdering og dine observatørers opfattelse af dine teamrolle bidrag. Dette betyder sandsynligvis, at du har tilkendegivet dine teamrolle præferencer klart og at andre anerkender dine præferencer.

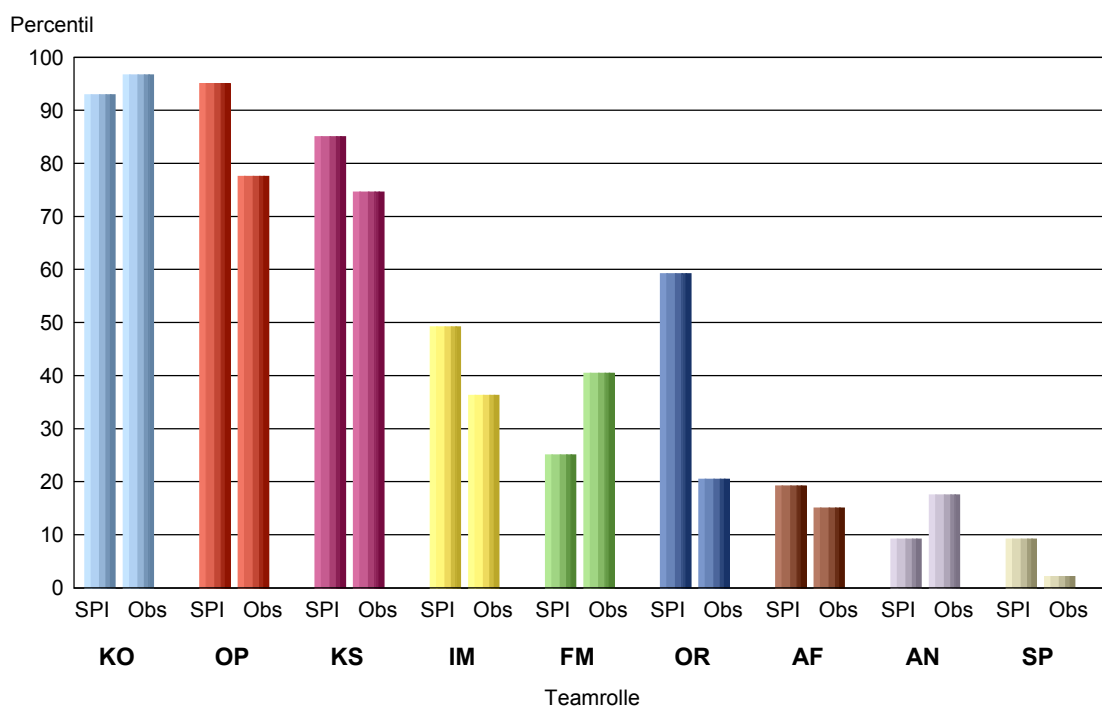
Denne kommentar ser på sammenhængen mellem modtaget feedback og din selv vurdering. Der tages ikke hensyn til hvorvidt observatørerne er indbyrdes enige.

Jo Pink

Sammenligning af Selvvurdering og Observatøropfattelse

Søjlediagrammet i denne rapport viser dig hvordan du opfatter dit teamrolle bidrag, sammenlignet med observatøernes opfattelse. Tabellen under diagrammet viser percentil scoren for selvvurderingen og observatøernes samlede besvarelse.

Denne rapport er baseret på din selvvurdering og 6 feedback besvarelser.



Nøgle










		Selvvurdering (SPI) (Percentil)	Observationer (Obs) (Percentil)
KO	Koordinator	93	97
OP	Opstarter	95	78
KS	Kontaktskaber	85	74
IM	Idemand	49	36
FM	Formidler	25	40
OR	Organisator	59	20
AF	Afslutter	19	15
AN	Analysator	9	17
SP	Specialist	9	2

Jo Pink

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	 Idémand
.	X	.	 Kontaktskaber
.	X	 Koordinator
.	X	 Opstarter
.	X	 Analysator
.	.	.	X	 Formidler
.	X	 Organisator
.	.	X	 Afslutter
.	X	 Specialist

Jo Pink

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 og 6 feedback besvarelser.

Din profil antyder en fremtrædende teamadfærd, der indebærer at du gerne påtager dig en ledende rolle i teamet. Du har et fast og godt greb om målet og en evne til at drive både dig selv og andre fremad, og en parathed til at bruge alle teamets ressourcer.

Profilen kan imidlertid kompliceres af, at der er to konkurrerende aspekter i din personlighed, som gør din adfærd noget uforudsigelig. Det ene type adfærd kendetegner en formandsprofil - en der er tolerant og konsultativ. En person som både kan fastholde prioriteringerne, og har let ved at etablere enighed.

Den anden er den vedholdende beslutningstager, som holder af udfordringer og skubber andre frem mod at nå en højere standard. Begge typer adfærd er meget nyttige på det rigtige sted. Men fordi de forbindes med forskellige temperamenter, er de sværere at forene på en overbevisende måde. En forudsætning for en effektiv udnyttelse af denne markante rollesammensætning vil være en velovervejede timing af hvornår der skal bruges en mere delegerende eller styrende adfærd. Din forkærlighed for at være den, der bestemmer, kan imidlertid give dig problemer. Der vil uundgåeligt være tidspunkter, hvor en autoritær adfærd vil være direkte upassende. Der kan opstå situationer hvor du lægger op til en konflikt hvis du forsøger at gennemtrumfe dine synspunkter uden at konsultere andre. Du kan blive nødt til at beherske dig, så dine teammedlemmer ikke føler sig overset.

Du lader til at være bevidst om behovet for, at man har en forståelse for, hvad der foregår udenfor ens egen organisation. Prøv at finde anledning til at opsøge eksterne kontakter og fortæl med begejstring teamet om dine møder. Hvis teamet kommer op med interessante idéer kan du foreslå at påtage dig ansvaret for at undersøge potentialet i dit netværk.

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.

Jo Pink

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 og 6 feedback besvarelser.

Styrker

Du:

- fastholder et bredt fokus mens detaljerne overlades til andre.
- vil sandsynligvis være en højt profileret, og lidt dominerende person, der siger sin mening.
- er i stand til at vise tillid og angive retning samt styre teamet mod et fælles mål.
- er dynamisk og igangsættende: en udvikler af nye muligheder.

Mulige svagheder

Du:

- har en generalist tilgang og og kan risikere at underprioritere det faglige.
- er afhængig af kontinuerlig stimulering og har en tilbøjelighed til at miste interessen hurtigt.
- kan have svært ved at gennemtænke konsekvenserne af en given handling.

Forstå dit bidrag til teamet

Du har fremhævet to roller, 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 Opstarter rolle, kan du dyrke dit image som én, der er god til at stå frem og forsvare vigtige og/eller kontroversielle emner. Hvis du kan gøre dette på en positiv måde vil du naturligt blive udpeget som talsmand for teamet.



For at få yderligere udbytte af din Koordinator rolle, påtag dig ansvaret for at parterne når til enighed om vigtige beslutninger. Prøv at balancere mellem dialog om forskellige synspunkter og fremdrift i beslutningsprocessen.

Jo Pink

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 og 6 feedback besvarelser.

Hovedpunkter

Jo Pink ser ud til at være en generalist i modsætning til en ekspert, så forvent at hun vil fokusere på det mere overordnede billede. Spørg ind til hvordan Jo sikrer at der er adgang til den nødvendige viden og erfaring.

Arbejds miljø

Jo har behov for en ledende stilling eller et job med et selvstændigt ansvar. Vil sandsynligvis have det godt med at være ansvarlig for mange selvstændige medarbejdere, men vil også kunne lede og få det bedste frem i et team. Hvis de politiske aspekter af et job er vigtige bør kravene formuleres klart, inden det endelige ansvar fordeles.

Andre har observeret, at Jo:

- er anerkendende, hvilket bidrager til øget selv tillid hos andre
- mener det er vigtigere at man tør sige sin mening end at tilpasse sig
- involverer andre i beslutningsprocessen

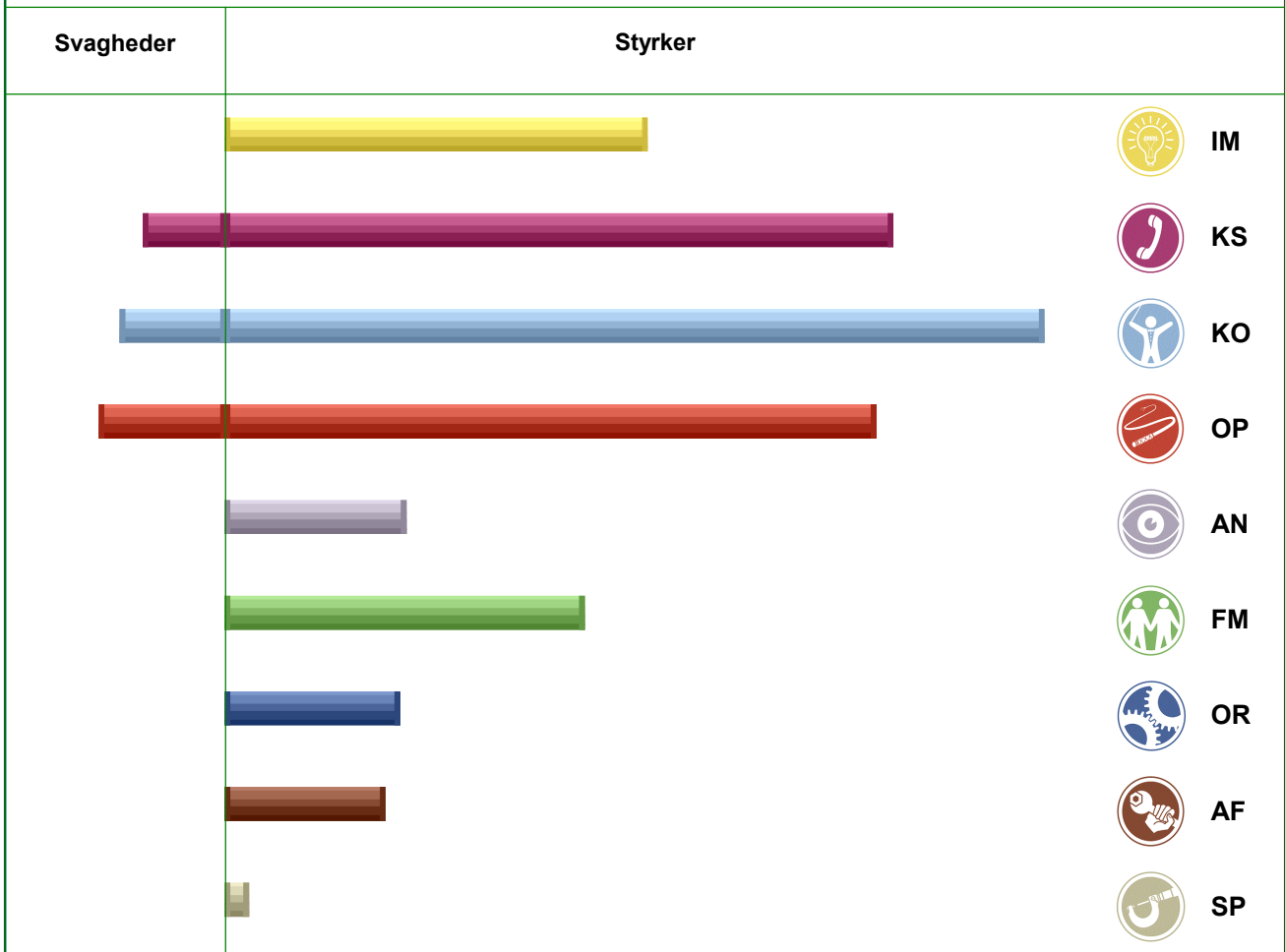
På den anden side har observatørerne tilkendegivet, at Jo kan være mindre egnet til opgaver:

- hvor det er vigtigt at prioritere fællesskabet frem for egne ønsker og behov
- hvor omhyggelig planlægning er nødvendig

Jo Pink Teamrolle styrker og svagheder

Søjlediagrammet i denne rapport viser observatørernes besvarelser delt op i styrker og tilknyttede svagheder for hver teamrolle. En tilknyttet svaghed betegnes som tilladelig hvis den kommer til udtryk i samspil med teamrollens styrke, uden at dominere.

Rapporten er baseret på 6 feedback besvarelser.



Jo Pink**Liste over observatør besvarelser**

Når observatørerne udfylder deres besvarelse har de mulighed for at sætte ét eller to flueben ud for de udsagn som de mener passer på dig. Rapporten viser scoren for hvert udsagn. Udsagn der beskriver en tilladelig svaghed er vist i skråskrift.

Rapporten er baseret på 6 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.

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

Jo Pink

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 og 6 feedback besvarelser.

Teamroller

1



2



3



4



Arbejdsstile

Resultatorientering

“ Jeg påtager mig det overordnede ansvar for at vi når vores fælles mål. ”

Faciliterende

“ Jeg foretrækker at have med mennesker at gøre. ”

Risikovillig

“ Jeg tager gerne ansvaret for at anbefale en ny og uprøvet løsning. ”

Udnytte muligheder

“ Jeg er god til at gribe chancen og levere resultater. ”

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.