










Belbin Teamrolle Profil for

Peter Rambeck Andersen



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. Myster 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.

Peter Rambeck Andersen

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 selvvurdering.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Peter Rambeck Andersen's Selvvurdering	IM	FM	KS	KO	AN	OR	AF	OP	SP

Samlet Teamrolle profil

IM	FM	KS	KO	AN	OR	AF	OP	SP
								

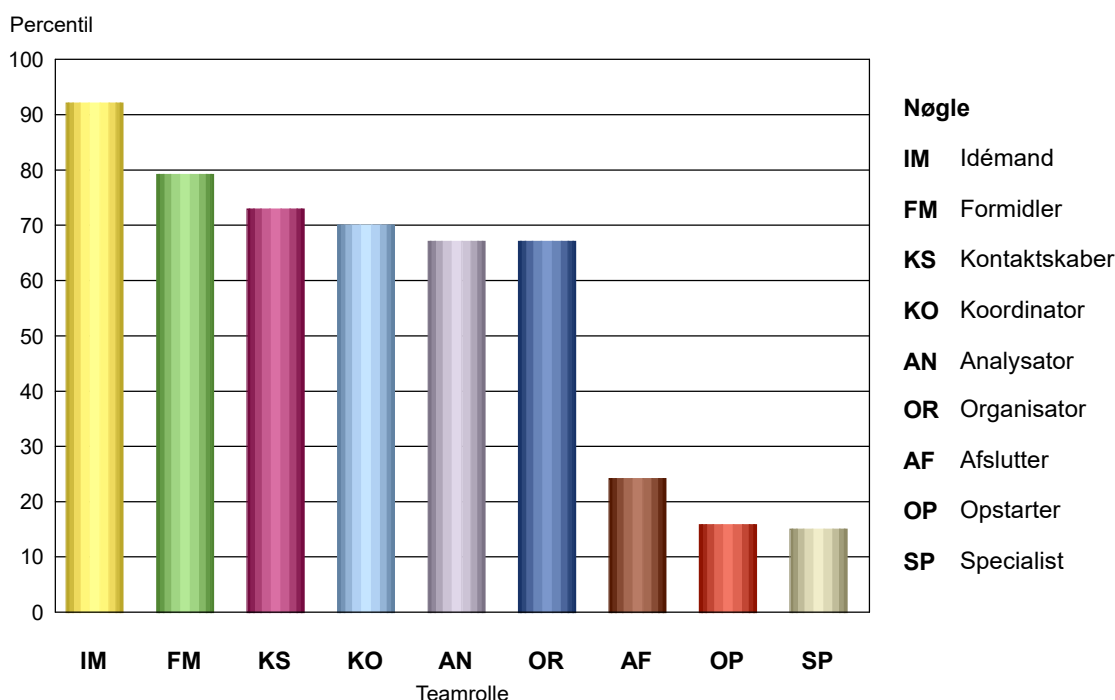
Vi kan ikke foretage en vurdering af overensstemmelsen mellem din selvvurdering og den feedback som du har fået fra dine observatører, da du endnu ikke har modtaget minimum 4 observatørbesvarelser.

Peter Rambeck Andersen

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.

Peter Rambeck Andersen

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

Peter Rambeck Andersen

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.

Selvom du besidder et frugtbart og kreativt sind, kan du have noget besvær med at præsentere dig selv så godt, som du måske gerne ville. Du kan blive holdt tilbage af en eller flere af følgende faktorer - skyhed, ulyst til at fornærme andre, mangel på selvtilid eller en naturlig beskedenhed. Uanset hvad grunden måtte være, er der ingen tvivl om, at du vil være mest effektiv ved at arbejde som en del af et team. Du må som allieret udvælge en mere kraftfuld karakter eller en chef, som kender dig godt og inddrager dig i arbejdet med de vanskelige problemer, som opstår af og til. En af dine strategier kunne være at påtage dig nogle af de problemløsningsopgaver, som skal gøres og som ingen er særlig god til og at bruge din position til at udøve din indflydelse på større emner. En stor fordel, er at du sandsynligvis ikke får fjender lige så let som de fleste andre mennesker. Prøv at finde en du arbejder særlig godt sammen med og opbyg et godt langvarigt forhold. Noget der optager mange mennesker - nemlig hvem tager æren for hvad? - vil snart være glemt. Du kan måske endda komme ud for at der vil være konkurrence om at arbejde sammen med dig - efterhånden som man opdager dine kreative evner. Og det er på den måde du kan opbygge dit personlige ry. Sørg for at blive et konstruktivt teammedlem, som hjælper andre med at nå mere end de kan på egen hånd, og som samtidig bidrager til en følelse af fællesskab i teamet.

Du lader til at være bevidst om værdien af at vide 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.

Peter Rambeck Andersen

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.
- motiveres af opgaver, som kræver en utraditionel og omhyggelig analyse.
- er ivrig efter at udforske og udvikle nye ideer. Du har behov for at arbejde i et miljø, der giver mulighed for kreativitet.
- er god til at løse komplekse problemer eller indføre nye ideer.

Mulige svagheder

Du:

- finder det ukomfortabelt at skulle håndtere konflikter.
- er afhængig af kontinuerlig stimulering og har en tilbøjelighed til at miste interessen hurtigt.
- har en generalist tilgang og og kan risikere at underprioritere det faglige.

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, sørg for at andre tænker på dig som én, der løser problemer ved at træde nye veje. Dette adskiller dig fra dem, der betjener sig af logisk analyse eller tidligere erfaringer når de søger en løsning.



For at få yderligere udbytte af din Formidler rolle, tilbyd din assistance i situationer, hvor der er behov for at glatte ud. Brug din diplomatiske sans til at finde frem til et kompromis mellem parterne.

Peter Rambeck Andersen

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 muligt, at Peter Rambeck Andersen har en kreativ tilgang, som ikke umiddelbart passer ind i et bestemt fagligt miljø eller karriereforløb. Spørg ind til situationer, hvor Peter Rambeck har haft brug for en særlig dyb viden for at kunne realisere sine idéer, og hvorvidt Peter Rambeck anerkender behovet for specialviden.

Arbejds miljø

Peter Rambeck skal have et job, hvor nogle af personens skjulte talenter kan komme frem og udvikles. Vil sandsynlighed ikke tænke på sit eget bedste i et presset miljø, hvor personer enten synker til bunds eller overlever. I så fald er det særlig vigtigt at finde en passende kollega eller samarbejdspartner til personen. Husk at vise særlig interesse for, hvad Peter Rambeck har lavet eller er i gang med at lave, hvis hans potentiale skal udnyttes bedst muligt.

Peter Rambeck Andersen





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

Arbejdsstile

1	2	3	4
			
IM	FM		

Idékatalysator

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

			
IM		KS	

Innovativ

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

			
IM			KO

Risikovillig

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

			
	FM	KS	

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.