

Denne test er lavet for på en enkel måde at bedømme/beregne ^{dine} bedste team-roller på.

Vejledning: Fordel på hvert afsnit et total på 10 point mellem de sætninger, som du synes bedst beskriver din holdning. Disse points vil måske blive fordelt mellem adskillige sætninger, i ekstreme tilfælde vil de måske blive fordelt mellem alle sætningerne eller måske vil de 10 points blive tildelt en enkelt sætning. Før efterfølgende pointene ind i point.-skemaet og oversæt ved hjælp af analyse skemaet og team-rolle-skemaet.

1. Hvad jeg mener jeg kan bidrage med i et team:

- a. Jeg mener jeg hurtigt kan få øje på – og udnytte nye muligheder
- b. Jeg samarbejder godt med et meget bredt udsnit af forskellige mennesker
- c. At få nye idéer er én af mine styrker
- d. Mine evner består i at få folk til at udfolde sig, når jeg opdager, at de kan bidrage med noget til gruppearbejdet
- e. Min evne til at fuldføre et arbejde afhænger meget af min personlige effektivitet
- f. Jeg er parat til at se midlertidig upopularitet i øjnene, hvis det fører til værdifulde resultater
- g. Jeg kan sædvanligvis fornemme, hvad der er realistisk og sikkert vil komme til at fungere.
- h. Jeg kan fremsætte et vel gennemtænkt argument for en anderledes arbejdsmåde uden at det forårsager forudindtagethed eller kommer til at nære nogens fordomme

2. Hvis jeg har en svaghed vedrørende teamwork, kunne det fx være at:

- a. Jeg er ikke tilfreds med mindre møder er godt struktureret og styret og generelt godt ledet.
- b. Jeg er tilbøjelig til at være for generøs mod andre, der har et værdifuldt/vægtigt synspunkt, som ikke er blevet tilstrækkeligt debatteret.
- c. Jeg har en tendens til at tale for meget, når gruppen går videre til nye ideer.
- d. Min objektive indstilling gør det vanskeligt for mig at deltage i samarbejdet helhjertet og entusiastisk sammen med mine kolleger.
- e. Jeg opfattes sommetider som magtfuld og autoritær, hvis der er behov for at få noget gjort her og nu.
- f. Jeg finder det vanskeligt at stå i spidsen, måske fordi jeg er overmodtagelig overfor gruppeatmosfære.
- g. Jeg er tilbøjelig til at blive for optaget af ideer, som jeg får, og så gå glip af det videre forløb.
- h. Mine kolleger er tilbøjelige til at betragte mig som en, der bekymrer sig unødigt over detaljer og muligheden for at noget kan gå galt.

3. Når jeg er involveret i et projekt med andre mennesker:

- a. Jeg har en evne til at påvirke mennesker uden at presse dem.
- b. Min generelle opmærksomhed forhindrer sjuske fejl og forglemmelser.
- c. Jeg er parat til at presse på for at sikre, at mødet ikke tager unødigt tid eller man taber hovedemnet af syne.
- d. Man kan regne med mig, når der skal bidrages med noget originalt.
- e. Jeg er altid parat til at bakke et godt forslag op i fælles interesse.
- f. Jeg er ivrig efter at finde det sidste nye i nye ideer og ny udvikling.

- g. Jeg mener, at min dømmekraft kan være medvirkende til, at de rigtige beslutninger bliver truffet.
- h. Man kan betro mig at sørge for, at alt betydningsfuldt bliver organiseret.

4. Min karakteristiske holdning til gruppearbejde er at:

- a. jeg er interesseret i at komme til at kende mine kolleger bedre.
- b. Jeg er ikke bange for at udfordre andres synspunkter eller at have et minoritetssynspunkt.
- c. Jeg kan sædvanligvis finde en række argumenter for at imødegå/eliminere dårlige forslag.
- d. Jeg mener, jeg har evnen til at få tingene til at fungere, når en plan skal føres ud i livet.
- e. Jeg har en tendens til at undgå det nærliggende og fremkomme med det uventede.
- f. Jeg bibringer ethvert job, jeg varetager, en vis perfektionisme.
- g. Jeg er parat til at gøre brug af forbindelser uden for gruppen.
- h. Da jeg er interesseret i alle synspunkter, har jeg ikke travlt med at beslutte mig, når en beslutning skal tages.

5. Et job tilfredsstill mig fordi:

- a. Jeg nyder at analysere forskellige situationer og at overveje alle mulige forslag.
- b. Jeg er interesseret i at finde praktiske løsninger på problemer.
- c. Jeg kan lide at føle, at jeg skaber gode samarbejdsrelationer.
- d. Jeg kan have stor indflydelse på beslutninger.
- e. Jeg kan imødekomme mennesker, der muligvis har noget at tilbyde.
- f. Jeg kan få folk til at enes om en nødvendig handlemåde.
- g. Jeg er i mit rette element, når jeg kan give en sag min fulde opmærksomhed.
- h. Jeg kan lide at finde et emne, der udfordrer min fantasi.

6. Hvis jeg pludselig har fået en besværlig opgave med begrænset tid og fremmede mennesker:

- a. jeg ville få lyst til at trække mig tilbage til et hjørne for at udtænke en vej ud af dødvandet, før jeg ville lægge en strategi.
- b. Jeg ville være parat til at samarbejde med den person, der havde den mest positive fremtoning.
- c. Jeg ville finde en måde at reducere opgavens størrelse på ved at fastslå, hvordan forskellige personer bedst kan bidrage til opgaven.
- d. Min naturlige evne til at se, hvad der haster, ville være med til at sørge for, at vi ikke kom bagefter tidsplanen.
- e. Jeg tror, jeg ville kunne bevare hovedet koldt og bevare evnen til at tænke logisk.
- f. Jeg ville arbejde støt og roligt på trods af arbejdspresset.
- g. Jeg ville være forberedt på at gå foran på en positiv måde, hvis jeg følte, at gruppen ingen fremskridt gjorde.
- h. Jeg ville lægge op til diskussion med det formål at stimulere nye tanker og få noget sat i gang.

7. Angående problemer, jeg er årsag til i gruppearbejde:

- i. Jeg er tilbøjelig til at vise min utålmodighed med de personer, der modarbejder fremskridt.
- j. Andre vil muligvis kritisere mig for at være for analytisk og utilstrækkelig intuitiv.
- k. Mit behov for at sikre, at arbejdet bliver ordentlig gjort, kan forsinke sagen.
- l. Jeg har tendens til at kede mig ret hurtigt og sætte min lid til, at en eller to engagerede gruppemedlemmer kan sætte mig i gang.
- m. Jeg synes det er vanskeligt at komme i gang, med mindre målene er klare.
- n. Jeg er sommetider dårlig til at forklare og tydeliggøre ting, der falder mig ind.
- o. Jeg er bevidst om at kræve det af andre, jeg ikke kan selv.
- p. Jeg tøver med at fremføre mine argumenter, når jeg er oppe imod virkelig opposition.

Oversættelse af point i team-rolle testen vil indikere, hvor god en person er til at sætte sit præg på/profilere sig i en gruppe eller et projekt-team.

De næst-højeste point kan angive back-up team-roller, som personen skulle ændre sig hen imod, hvis der af en eller anden årsag er mindre gruppebehov for vedkommendes primær team-rolle.

De to laveste point i team-rolle testen betyder mulige svage områder. Gruppedeltageren må hellere rådes til at finde en anden deltager med supplerende stærke sider end fristes til at forbedre dette område.

Beskrivelser findes i vedlagte skema. Titlerne på team-rollerne skyldes nødvendigheden af at undgå forudfattede meninger forbundet med eksisterende alternativer, , som ikke helt kan udgås og derfor mistolkes. Se derfor mere på beskrivelsen end på titlerne.

Point-tabel – i hvert afsnit (1,2,3 osv.) hvor mange point gav du til hvert enkelt punkt (a,b,c osv.)

Punkt Afsnit	a	b	c	d	e	f	g	h
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

	Arbejder	Ordstyrer	Indpisker	Idémager	Ressource samler	Analytiker	Gartner	Afrunder
1	g	d	f	c	a	h	b	e
2	a	b	e	g	c	d	f	h
3	h	a	c	d	f	g	e	b
4	d	h	b	e	g	c	a	f
5	b	f	d	h	e	a	c	g
6	f	c	g	a	h	e	b	d
7	e	g	a	f	d	b	h	c
I alt								

Analyse skema – overfør tallene fra point tabellen afsnit for afsnit i tabellen.
Sammenlæg derefter hver kolonne.

Team-roller typiske træk, positive kvaliteter, karakteristika og tilladte svagheder

Type	Typiske træk	Positive kvaliteter	Karakteristika	Tilladte svagheder
Arbejder/ administrator	Pligtopfyldende Forudsigelig Konservativ	Organisationsevne Praktisk sund fornuft Hårdtarbejdende	Disciplineret, loyal og effektiv. Har organisationstalent. Får idéer ned på jorden og gjort til praktisk handling. Har styr på hvad der er besluttet.	Mangel på fleksibilitet. Passiv overfor uafprøvede idéer. Konservativ – står i vejen for forandringer
Ordstyrer/ Koordinator	Rolig Selvsikker Behersket	Evne til at behandle. Imødekomme alle potentielle deltagere Stærk objektivitetssans	Rolig, stabil og selvsikker. Udadvendt og dominerende, uden at vær tromlende. En god og social leder. Afklarer mål og sikrer beslutningstagen. Lytter og sikrer udnyttelse af gruppens potentialer. Delegerer.	Middelbegavet. Middel kreativ. Kan virke manipulerende. Tendens til dovenskab, hvis der findes en anden til at klare opgaven. Kan tage æren for gruppens resultater..
Indpisker/ Igangsætter	Meget stærk Udfarende Dynamisk	Drive og parathed til at bekæmpe træghed, ineffektivitet, efterladenhed og selvbedrag.	Konkurrencemenneske, stort behov for præstation. God til at lede opgaven – tænder hurtigt på udfordringen og er meget målbevidst. Ivrig og dynamisk, trives med pres. Har drive og mod til at overvinde forhindringer.	Tilbøjelig til provokation, irritation og utålmodighed. Lader sig let frustrere og irritere. Kan have svær ved at klare en situation med humor eller ved at give en undskyldning. Kan provokere og sære folks følelser.
Idékaber/ Idéudvikler	Individualistisk Alvorlig Uortodoks	Genial, fantasifuld, intelligent, vidende.	Kreativ, visionær, uortodoks. God til at vende problemstillinger på hovedet og se nye muligheder. Løser vanskelige problemer, men har ringe interesse for praktisk gennemførelse	Mangler jordforbindelse. Tilbøjelig til at ignorere praktiske detaljer eller etikette. Har svært ved at modtage kritik. Kan blive så optaget af sine egne idéer, at samarbejdet fortrænges.
Ressourcesamler/ Netværker	Udadvendt Entusiastisk Nysgerrig Kommunikativ	Evne til at komme i kontakt med andre mennesker og at opdage nye ting. Evne til at besvare udfordringer.	Udadvendt entusiastisk, kommunikerende. Udforsker muligheder, skaber kontakter. Ofte meget karismatisk social og afholdt. Har sans for nye idéers relevans og forbindelsesledet. Udforsker og bringer nyt udefra.	Tilbøjelig til at miste interessen, når den første fascination har lagt sig – mister i det hele taget hurtigt interessen. Overoptimistisk. Kan skuffe andre ved at undlade at følge op.
Analytiker	Sober, rolig Saglig Klog	Dømmekraft, diskretion Nøgtern indstilling	Objektiv, indsigtfuld, kvalitetsbevidst. Ser alle muligheder. Præcis dømmekraft. Kan overskue store mængder information. Indadvendt.	Savner drive eller mangler inspiration eller evnen til at motivere andre. Overdrevet kritisk. Kan virke overlegen og nedladende.
Gartner/ Formidler	Socialt indstillet Mild Følsom	Evne til at være lydhør og handle i forskellige situationer. Evne til at befordre korpsånd	Samarbejdsorienteret, flink, selskabelig, følsom og diplomatisk. God lytter. Bygger videre på andres idéer og fremmer team-ånden. Undgår modstand, gylder olie på vandene.	Ubeslutsom i krisesituationer. Er let at påvirke. Kan være konfliktsky.
Afrunder/ Færdiggør	Omhyggelig Ordentlig Pligtopfyldende Ivrig	Evne til at fuldføre. Perfektionisme	Omhyggelig og flittig, samvittighedsfuld og pligtopfyldende, afleverer til tiden. Får ikke ro før alt er i orden. Kontrollerer for fejl og undladelser.	Tendens til at bekymre sig om bagateller. Utilbøjelig til at give slip på tingene. Perfektionistisk. Kan agere næsten sygeligt pedantisk.