

Teamrol Indicator

Doel

Deze vragenlijst brengt een aantal persoonlijke kenmerken en talenten in kaart, die vervolgens leiden tot een persoonlijke teamrol.

Toepassingsgebied

Het hrm-werkveld. De test geeft inzicht in welke rol iemand heeft binnen een team. De vragenlijst kan in groepen worden afgenomen, waarmee inzicht ontstaat in de onderlinge samenwerking. Bij individuele toepassing in loopbaanadvisering geeft het inzicht in welke rol iemand inneemt in een groep.

Theoretische achtergrond

Deze vragenlijst is gebaseerd op de teamrollen theorie van dr. R. Meredith Belbin. De reden dat deze vragenlijst is ontwikkeld, is dat er behoefte is aan een nieuwe testversie met nieuwe vragen. De Teamrol Indicator brengt een aantal persoonlijke kenmerken en talenten in kaart, die vervolgens leiden tot een persoonlijke teamrol. Uit onderzoek is naar voren gekomen dat teams met een evenwichtige samenstelling, waarin teamleden met verschillende persoonlijkheidskenmerken elkaar aanvullen of corrigeren, de beste teamresultaten behalen. Tevens is de verwachting, dat iemand één of twee voorkeursrollen heeft, die ongeacht de formele functie ingenomen worden.

Korte omschrijving

De Teamrol Indicator bevat zeven vragen die betrekking hebben op kwaliteiten en talenten binnen een team. Bij iedere vraag horen negen stellingen, een kandidaat geeft aan welke vier stellingen het beste bij hem of haar passen.

Testtijd

De testtijd bedraagt ongeveer 15 minuten.

Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van de vragenlijst wordt nog in kaart gebracht.

Normgroep

Het betreft een ongenormeerde Ipsatieve vragenlijst. Dit betekent dat er alleen uitspraken gedaan worden over de mate waarin iemand voorkeur heeft voor een bepaalde rol, maar niet in hoeverre hij meer of minder voorkeur heeft ten opzichte van anderen.

Rapportversies

De resultaten worden tekstueel en grafisch weergegeven.

Tekstueel:

Uw primaire rol: Monitor

Een monitor is kritisch. Hij denkt na en hij denkt door. Hij ziet snel de sterke en zwakke plekken in een voorstel of argumentatie. Zijn analyses zijn weloverwogen en doordacht. Hij wil graag het waarom achterhalen, zaken onderzoeken en begrijpen. De monitor zoekt naar inzicht en overzicht. Hij vindt het leuk beschouwend bezig te zijn en zaken te verklaren. Hij is verstandig en voorzichtig. Hij weet graag alles en laat zich dan ook geduldig alles uitleggen. Ook legt hij zelf graag aan anderen zaken uit. Voordat hij een beslissing neemt, vindt hij het belangrijk zoveel mogelijk informatie te hebben. Zijn oordeel is daardoor doordacht en zelden verkeerd. De valkuil van de monitor is dat het hem tijd kost alvorens tot een oordeel te komen. Ook veroordeelt hij verfrissende en vernieuwende ideeën al meteen scherp met zijn kritische houding. Zijn houding kan er toe leiden dat de besluitvorming niet tot stand komt, omdat hij steeds weer met nieuwe problemen komt en tegen iedere oplossing wat heeft in te brengen. Hij is hardnekkig als hij discussieert met andere monitoren of denkers in het team.

Uw secundaire rol: Ondernemer

Een ondernemer is vlot, impulsief en ongeduldig. Hij is iemand met wilskracht en als hij ergens door gemotiveerd raakt, dan gaat hij er helemaal voor. De ondernemer heeft een sterke drang om te presteren en te winnen. Hij vindt het leuk om anderen uit te dagen, hen in beweging te krijgen en aan te zetten tot resultaten. Anderen zien hem als sturend en assertief. Ook vindt hij het prettig om zelf uitgedaagd te worden. Hij vindt het leuk om te discussiëren, maar kan moeilijk tegen zijn verlies. Hij raakt dan gefrustreerd en geemoteerd. De valkuil van de ondernemer is dat hij teveel op resultaten let en geen oog heeft voor het proces en voor de teamleden die hun best doen het doel te bereiken. Hij kan de gevoelens en meningen van teamleden volledig negeren. Hij koppelt zijn eigen capaciteiten aan het behalen van resultaten. Om die reden wordt hij door anderen als dwingend gezien als hij teveel hamert op het behalen van resultaten.

Grafisch:

Grafiek

