



Software Engineer

Belbin-Tätigkeitsbericht

Definiert von: Jo Pink

Abschlussdatum für Stellenanforderungen: 01/12/2020

Abschlussdatum für Tätigkeitsbeobachtungen: 01/12/2020

Anzahl der Beobachtungen: 3

Colourful Company PLC

Rainbow HR

Belbin hat 9 verschiedene Verhaltenscluster identifiziert, mit denen Team-Fortschritte effektiv ermöglicht werden können. Jede Teamrolle hat Stärken und Schwächen. Schwächen werden als „zulässig“ bezeichnet, wenn die Personen auch die entsprechenden Stärken zeigen und wenn die Schwächen den Beitrag insgesamt nicht beeinträchtigen. Es ist normal, einige bevorzugte Teamrollen zu haben und die Stärken und Schwächen dieser Rollen aufzuweisen.



Resource Investigator

Stärken:

Extravertiert, kontaktfreudig, begeistert. Erforscht Möglichkeiten und knüpft Kontakte.

Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Könnte zu optimistisch sein. Kann das Interesse verlieren, wenn die Anfangsbegeisterung abgeflacht ist.



Teamworker

Stärken:

Kooperativ, umgänglich, freundlich, einsichtig, zuvorkommend, einfühlsam und diplomatisch. Hört zu. Vermeidet Reibungen.

Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Unentschlossen in heiklen Situationen. Vermeidet Konfrontationen.



Co-ordinator

Stärken:

Reif, selbstbewusst, zuversichtlich. Erkennt Talente. Klärt Ziele.

Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Kann als manipulierend wahrgenommen werden. Will Arbeit loswerden.



Plant

Stärken:

Kreativ, phantasievoll. Generiert Ideen und löst schwierige Probleme.

Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Ignoriert Nebensächlichkeiten. Zu sehr mit sich selbst beschäftigt, um effektiv zu kommunizieren.



Monitor Evaluator

Stärken:

Meint es ernst. Strategisch und scharfsinnig. Sieht alle Möglichkeiten. Urteilt genau.

Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Kann ein Mangel an Antrieb haben, andere zu inspirieren. Kann zu kritisierend sein. Kann dämpfend auf die Stimmung einwirken.



Specialist

Stärken:

Zielstrebig, eigeninitiativ und engagiert. Bringt Fachwissen und Fähigkeiten mit ein.

Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Leistet nur im engsten Rahmen einen Beitrag. Lebt nur im eigenen spezialisierten Interessenfeld. Kann sich in Details verlieren.



Shaper

Stärken:

Herausfordernd, dynamisch, kann gut mit Druck umgehen. Hat den Antrieb und Mut, Hindernisse zu überwinden.

Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Neigt zu Provokationen. Läuft Gefahr, Gefühle anderer zu verletzen.



Implementer

Stärken:

Praktisch, zuverlässig, effizient. Setzt Ideen in Aktionen um und organisiert die Arbeit, die erledigt werden muss.

Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Etwas unflexibel. Langsam in der Reaktion auf neue Möglichkeiten.



Completer Finisher

Stärken:

Akribisch, zuverlässig, gewissenhaft, vorsichtig. Deckt Fehler und Unterlassungen auf. Will pünktlich liefern.

Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Übermäßig besorgt. Delegiert ungerne.

RI

Resource Investigator

TW

Teamworker

CO

Co-ordinator

PL

Plant

ME

Monitor Evaluator

SP

Specialist

SH

Shaper

IMP

Implementer

CF

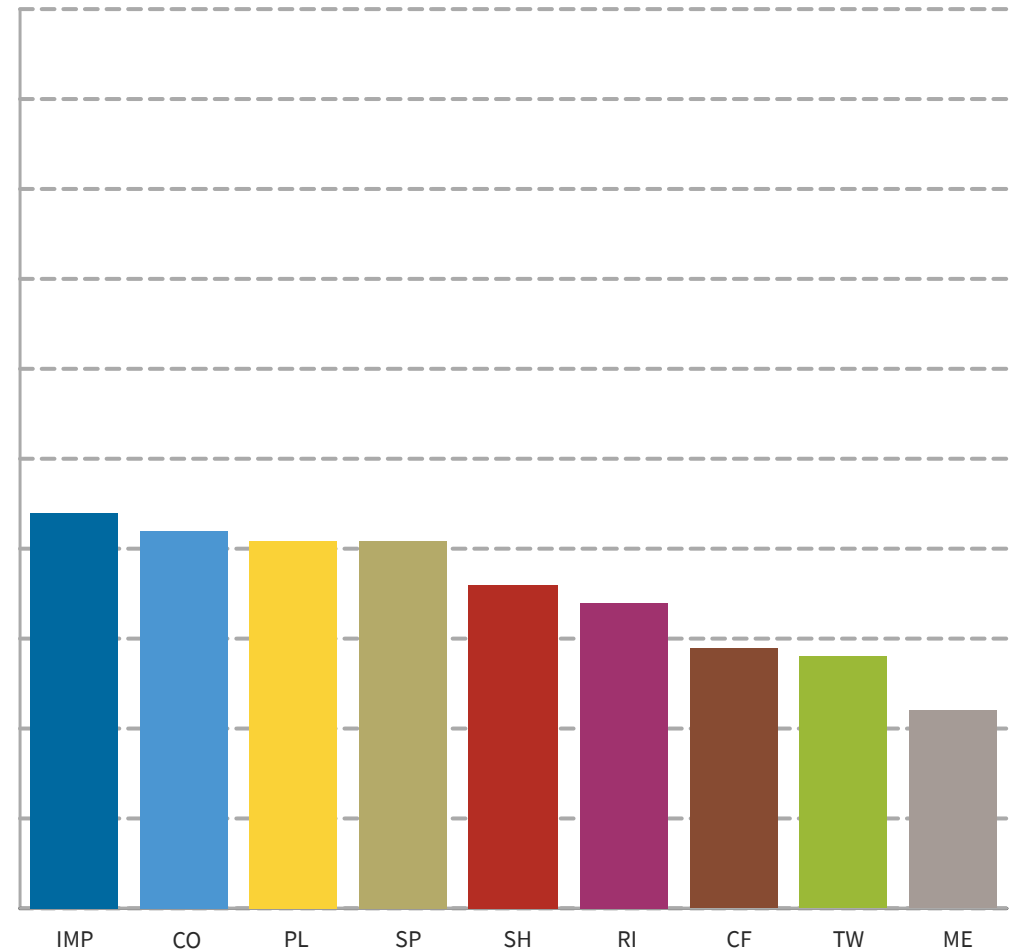
Completer Finisher

Software Engineer wie festgelegt von Jo Pink

Die Stelle verlangt nach der Beschreibung eine Person, die gut organisiert ist und effizient mit praktischen Angelegenheiten umgehen kann. Die ideale Kandidatin bzw. der ideale Kandidat ist bereit, das Machbare in Angriff zu nehmen, ist erfolgreich in gut strukturierten Situationen und zeigt einen vernünftigen Ansatz, in dem die Anforderungen der Organisation berücksichtigt werden. Die beauftragte Person sollte eine zuverlässige Mitarbeiterin bzw. ein zuverlässiger Mitarbeiter sein, dem Arbeitsdruck gut standhalten können und einen stabilen Charakter sowie ein stabiles Naturell aufweisen. Die Aufgabe verlangt aber auch eine Person, die die Fähigkeit hat, das Beste aus anderen herauszuholen und sie zu motivieren, sich mit den Gruppenzielen zu befassen und Beiträge dafür zu leisten. Eine solche Person sollte in der Lage sein, Besprechungen auf reife Art zu leiten und zwar so, dass alle Teilnehmenden mit den Ergebnissen und Schlussfolgerungen zufrieden sind.

Die Aufgabe beinhaltet auch einen gewissen Anteil von Kreativität und Problemlösung durch innovative Denkansätze.

Diese Stelle verlangt nach einer Person, die besser darin ist, vereinbarte Pläne praktisch umzusetzen als Pläne im großen Stil zu analysieren und zu formulieren.



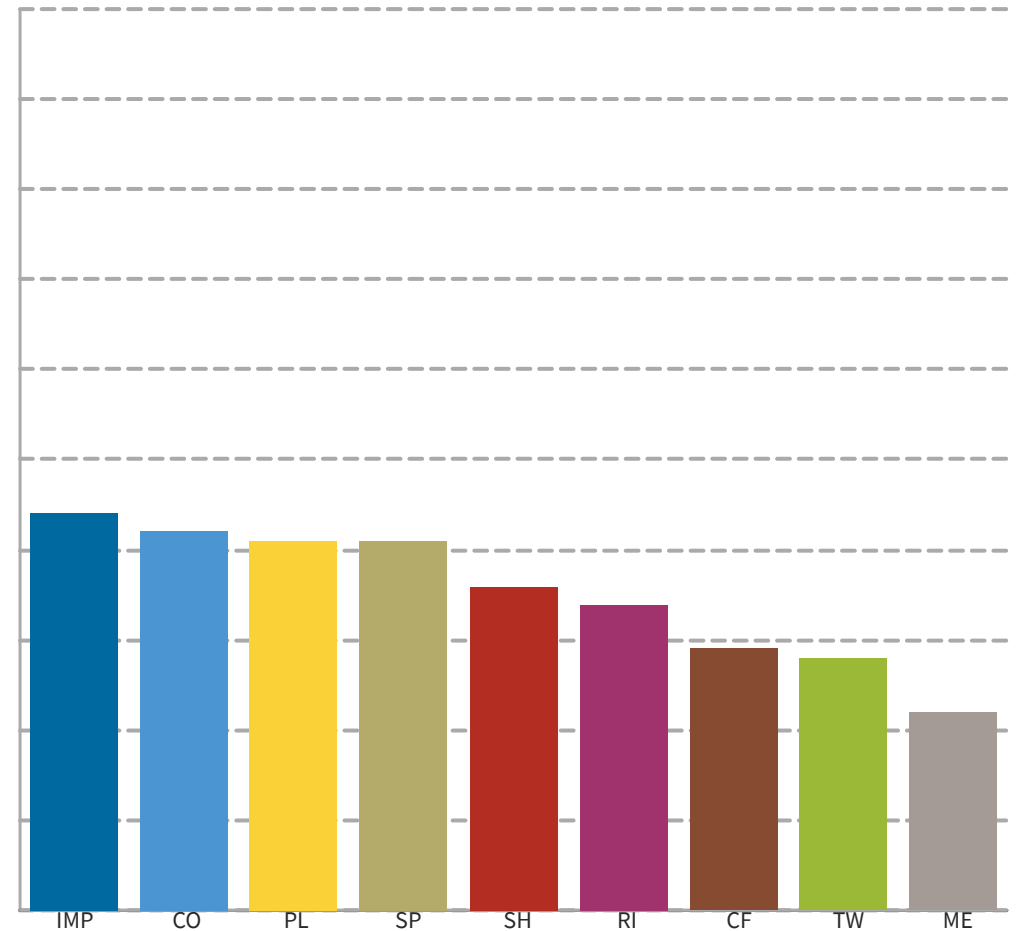
| | | | | | | | | |
|------------------------------------|-------------------------|---------------------------|--------------------|--------------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------------------|
| RI Resource Investigator | TW Teamworker | CO Co-ordinator | PL Plant | ME Monitor Evaluator | SP Specialist | SH Shaper | IMP Implementer | CF Completer Finisher |
|------------------------------------|-------------------------|---------------------------|--------------------|--------------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------------------|

Software Engineer wie festgelegt von Jo Pink

Bei dieser Tätigkeit wird von Ihnen erwartet, dass Sie gut darin sind, sich selbst und andere zu organisieren. Sie müssen Arbeiten priorisieren und entscheiden, wer welche Arbeit erledigt, damit das Team mit maximaler Effizienz und Wirksamkeit arbeiten kann. Die Mitarbeitenden, die Ihnen unterstehen, brauchen Förderung und Betreuung und profitieren von Ihrem Beispiel wie Sie Prozesse optimieren und für reibungslose Abläufe sorgen.

Das Attribut, das hier vor allem erforderlich ist, ist eine Bereitschaft und der Wille, in dieser Tätigkeit – so wie vorgegeben – unermüdlich Leistung zu erbringen. In dieser Rolle wird Beharrlichkeit belohnt und im Schongang zu arbeiten ist nicht zulässig.

• Dieser Bericht sollte dem Bewerber oder Stelleninhaber gegeben werden. Er zeigt das verlangte Verhalten, um bei dieser Stellenbesetzung eine gute Leistung zu erzielen.



RI
Resource Investigator

TW
Teamworker

CO
Co-ordinator

PL
Plant

ME
Monitor Evaluator

SP
Specialist

SH
Shaper

IMP
Implementer

CF
Completer Finisher

Basiert auf 3 Tätigkeitsbeobachtungen

Dieser Bericht zeigt Verhaltensqualitäten, die die Assessoren als wichtig für die Aufgabe betrachten. Verhaltensweisen in **fett gedruckt**, sind als die drei wichtigsten Spitzenqualitäten identifiziert worden. Die Anzahl der Sternchen zeigt die Häufigkeit der von den Assessoren markierten Worte an.

Verhaltensweisen, die für diese Aufgabe unerwünscht sind, werden in *Kursivschrift* angezeigt.

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|-----|---|--------------------------------------|---|-------------------------------------|---|------------------------------|---|
| korrigiert Fehler | *** | 3 | <i>hat eine begrenzte Sichtweise</i> | 0 | <i>ungeduldig</i> | 0 | wahrnehmend | 0 |
| methodisch | | 3 | <i>exzentrisch</i> | 0 | <i>Misserfolge fürchtend</i> | 0 | ausdauernd | 0 |
| genau | ** | 2 | <i>an Details unbeteiligt</i> | 0 | <i>gefesselt im eigenen Bereich</i> | 0 | unverblümt | 0 |
| logisch | * | 2 | <i>inflexibel</i> | 0 | originell | 0 | weitblickend | 0 |
| zuverlässig | * | 2 | <i>geistesabwesend</i> | 0 | <i>besorgt bei Konflikten</i> | 0 | Sachkenntnisse mitteilend | 0 |
| perfektionistisch | | 2 | <i>zögernd</i> | 0 | erfinderisch | 0 | diplomatisch | 0 |
| lernbegierig | * | 1 | <i>nicht abenteuerlich</i> | 0 | einfallsreich | 0 | motiviert durch Lernen | 0 |
| themagewidmet | * | 1 | <i>widerstrebt zu verändern</i> | 0 | unnachgiebig | 0 | kontaktfreudig | 0 |
| <i>konfrontierend</i> | | 1 | <i>unschlüssig</i> | 0 | überzeugend | 0 | realistisch | 0 |
| akribisch | | 1 | <i>widerstrebt zu delegieren</i> | 0 | gerecht | 0 | konsultierend | 0 |
| selbstbezogen | | 1 | <i>überempfindlich</i> | 0 | unternehmungslustig | 0 | anpassungsbereit | 0 |
| diszipliniert | | 1 | <i>übergesprächig</i> | 0 | ergreift Gelegenheiten | 0 | praktisch | 0 |
| hilfsbereit | | 1 | <i>kleinlich</i> | 0 | freidenkend | 0 | andere ermutigend | 0 |
| <i>nicht enthusiastisch</i> | | 0 | <i>skeptisch</i> | 0 | herausfordernd | 0 | zuversichtlich und entspannt | 0 |
| <i>nicht bewusst</i> | | 0 | <i>aufdringlich</i> | 0 | kreativ | 0 | prioritätenbewusst | 0 |
| <i>überdelegierend</i> | | 0 | <i>Fachgebiet verteidigend</i> | 0 | stark vorantreibend | 0 | effizient | 0 |
| <i>manipulierend</i> | | 0 | <i>impulsiv</i> | 0 | konkurrierend | 0 | analytisch | 0 |
| <i>widersprüchlich</i> | | 0 | scharfsinnig | 0 | neugierig | 0 | fürsorglich | 0 |

Selbstwahrnehmungs-Bestandsaufnahme (SWB)

Mit dem Selbstwahrnehmungs-Fragebogen, den eine Person ausfüllt, werden ihre Teamrollen ermittelt. Der Fragebogen umfasst 8 Abschnitte und jeder Abschnitt enthält 10 Elemente. Die Person wird gebeten, pro Abschnitt 10 Punkte den Aussagen zuzuweisen, die ihren Arbeitsweisen am besten entsprechen.

Beobachtereinschätzung (BE)

Die Beobachtereinschätzung ist der Fragebogen, der von Personen ausgefüllt wird, die die Selbstwahrnehmungs-Kandidatin bzw. den Selbstwahrnehmungs-Kandidaten gut kennen. Wir empfehlen, dass die Beobachter aus der Gruppe von Menschen ausgewählt wird, die mit der betreffenden Person eng, in letzter Zeit und im gleichen Kontext (z. B. im gleichen Team) gearbeitet haben, da sich Teamrollen-Verhaltensweisen im Lauf der Zeit und in verschiedenen Situationen ändern können.

Teamrollen-Stärke

Das sind die positiven Eigenschaften oder Verhaltensweisen, die mit einer bestimmten Teamrolle verbunden sind.

Teamrollen-Schwäche

Eine Teamrollen-Schwäche ist eine Schwäche, die in der Regel zu einer bestimmten Teamrollen-Stärke gehört und sozusagen die Kehrseite oder „unvermeidbare Begleiterscheinung“ dieser Stärke ist. Wenn die Stärke einer Person ihre Schwäche in einer bestimmten Teamrolle aufwiegt und die Schwäche den Beitrag nicht beeinträchtigt, wird sie als „zulässige Schwäche“ bezeichnet. Schwächen werden zu „unzulässigen Schwächen“, wenn sie Extremformen annehmen oder wenn die zugehörige Teamrollen-Stärke nicht vorhanden ist.

Perzentile

Ein Perzentil ist ein Maß für die Position einer Person in Bezug zu anderen (der Rest der Bevölkerung). Wenn eine Gruppe von Personen eine Prüfung ablegt und dafür Wertungen erhält, können diese Wertungen von der höchsten bis zur niedrigsten aufgeteilt werden. Zudem kann die Wertung einer Person mit den Wertungen der anderen verglichen werden. Wenn die Wertung einer Person im 80. Perzentil liegt, bedeutet das, dass 20 % der Personen eine höhere Wertung für dieses Maß erhalten haben.

Starkes Beispiel einer Teamrolle

Ein „Starkes Beispiel“ ist jemand, der eine bestimmte Teamrolle anscheinend besonders gut ausfüllt. Um als „Starkes Beispiel“ für eine bestimmte Teamrolle zu gelten, muss sich eine Person gemäß ihrer Selbstwahrnehmung im 80. Perzentil für diese Teamrolle befinden. Sobald die Beobachtereinschätzungen hinzugefügt wurden, wird auch das Beobachter-Feedback berücksichtigt, um zu bestimmen, ob sich jemand als „Starkes Beispiel“ qualifiziert hat oder nicht.