

# Rapporto sui Belbin Team Role di

Mario Rossi

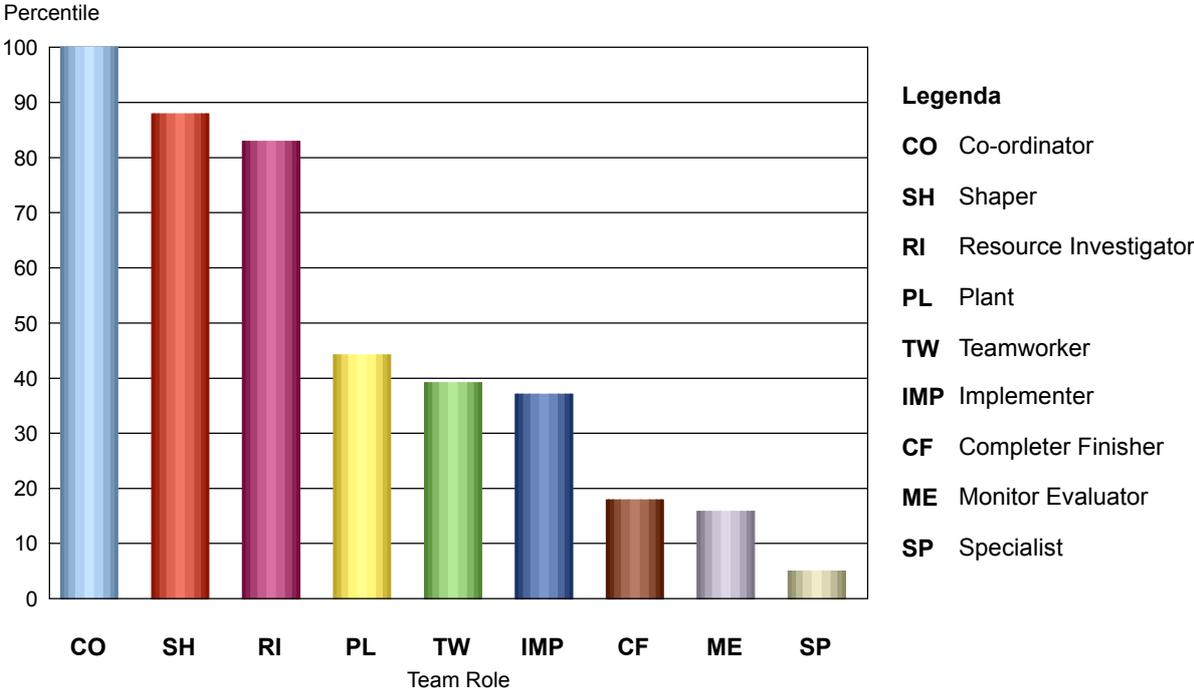
## Descrizioni sintetiche dei Team Role

Team Role	Contribuzione	Debolezze "ammissibili"
Plant 	Creativo, immaginativo, dal pensiero libero e fuori dagli schemi. Genera idee e risolve problemi difficili.	Ignora gli aspetti accessori e specifici. Troppo preso dalle proprie idee e pensieri per poter comunicare in modo efficace.
Resource Investigator 	Espansivo, entusiasta, comunicativo. Esplora le opportunità a 360° e sviluppa contatti.	Iper-ottimista. Perde interesse una volta che l'entusiasmo iniziale è svanito.
Co-ordinator 	Maturo, fiducioso, sa identificare e sviluppare il potenziale degli altri. Chiarisce gli obiettivi. Delega in modo efficace.	Può essere percepito come manipolativo. Scarica sugli altri una parte del proprio lavoro.
Shaper 	Sfidante, dinamico, lavora bene sotto pressione. Possiede la grinta e il coraggio per superare gli ostacoli.	Incline alla provocazione. Urta i sentimenti degli altri.
Monitor Evaluator 	Equilibrato, strategico e perspicace. Considera tutte le varie opzioni e sa valutare accuratamente.	Manca di grinta e abilità a ispirare gli altri. Può essere iper-critico.
Teamworker 	Co-operativo, percettivo e diplomatico. Sa ascoltare e scongiura gli attriti.	Indeciso in situazioni critiche. Evita il confronto.
Implementer 	Pratico, affidabile, efficiente. Trasforma le idee in azioni e organizza il lavoro che deve essere fatto.	Alquanto inflessibile. Lento nel rispondere e reagire a nuove possibilità/opportunità.
Completer Finisher 	Accurato, coscenzioso, perfezionista. Ricerca gli errori. Migliora e mette a punto.	Incline a preoccuparsi troppo. Riluttante a delegare.
Specialist 	Focalizzato, autonomo, dedicato. Fornisce conoscenze e competenze specialistiche a piene mani.	Contribuisce su un fronte limitato. Si sofferma solo sugli aspetti tecnici.

## Mario Rossi Team Role Overview

Il grafico a barre di questa pagina mostra una panoramica dei tuoi Team Role in ordine dal più alto al più basso, utilizzando tutte le informazioni disponibili. Le pagine seguenti del tuo rapporto analizzeranno l'insieme dei tuoi Team Role maggiormente in dettaglio.

**Questa pagina del rapporto è basata sulla tua auto-percezione + 6 valutazioni dell'osservatore.**



*Il grafico qui sopra mostra i tuoi Team Role in ordine di preferenza. Alcune persone hanno una distribuzione uniforme dei Team Role mentre altre possono avere uno o due Team Role molto alti e tutti gli altri molto bassi. Una persona potrebbe non necessariamente esibire tutti e nove i Team Role.*

*Questo grafico rappresenta una combinazione della tua auto-percezione e delle valutazioni (etero-percezione) dei tuoi osservatori. Nel combinare le informazioni assieme, viene preso in considerazione quanto la tua auto-percezione sia in linea con il punto di vista degli osservatori. A tal fine, cioè per generare la composizione complessiva e finale dei tuoi Team Role che vedi qui sopra, sono considerati anche molti altri fattori .*

## Mario Rossi

### Analisi della composizione dei tuoi Team Role

Questa pagina del rapporto mostra una panoramica dei tuoi Team Role così come sono visti sia da te sia dai tuoi osservatori, in ordine dal più prominente (colonna 1) al meno marcato (colonna 9). La composizione complessiva dei tuoi Team Role non è data da una semplice media di ogni riga, ma scaturisce da un'integrazione ponderata della tua auto-percezione e degli osservatori che prende in considerazione molti fattori.

**Questa pagina del rapporto è basata sulla tua auto-percezione + 6 valutazioni dell'osservatore.**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Autopercezione di Mario Rossi	SH	CO	RI	IMP	PL	TW	CF	ME	SP
Osservatori:									
Chiara Verdi	CO	SH	RI	PL	IMP	TW	CF	ME	SP
Luca Verdi	CO	RI	SH	TW	IMP	PL	CF	ME	SP
Lucia Bianchi	CO	TW	SH	RI	PL	IMP	ME	CF	SP
Giovanni Gialli	CO	RI	SH	PL	TW	CF	ME	SP	IMP
Maria Rossi	CO	ME	RI	CF	SH	IMP	TW	SP	PL
Paolo Bianchi	PL	CO	SH	RI	TW	CF	IMP	ME	SP
Aggregato degli osservatori	CO	SH	RI	TW	PL	IMP	ME	CF	SP

#### Composizione complessiva

<b>CO</b>	<b>SH</b>	<b>RI</b>	<b>PL</b>	<b>TW</b>	<b>IMP</b>	<b>CF</b>	<b>ME</b>	<b>SP</b>
								

C'è un'eccellente livello di "coerenza" fra come tu ti vedi e come ti vedono gli osservatori. E' probabile che ciò sia dovuto al fatto che hai esplicitato chiaramente quali sono le tue preferenze in termini di Team Role e che gli altri le hanno colte.

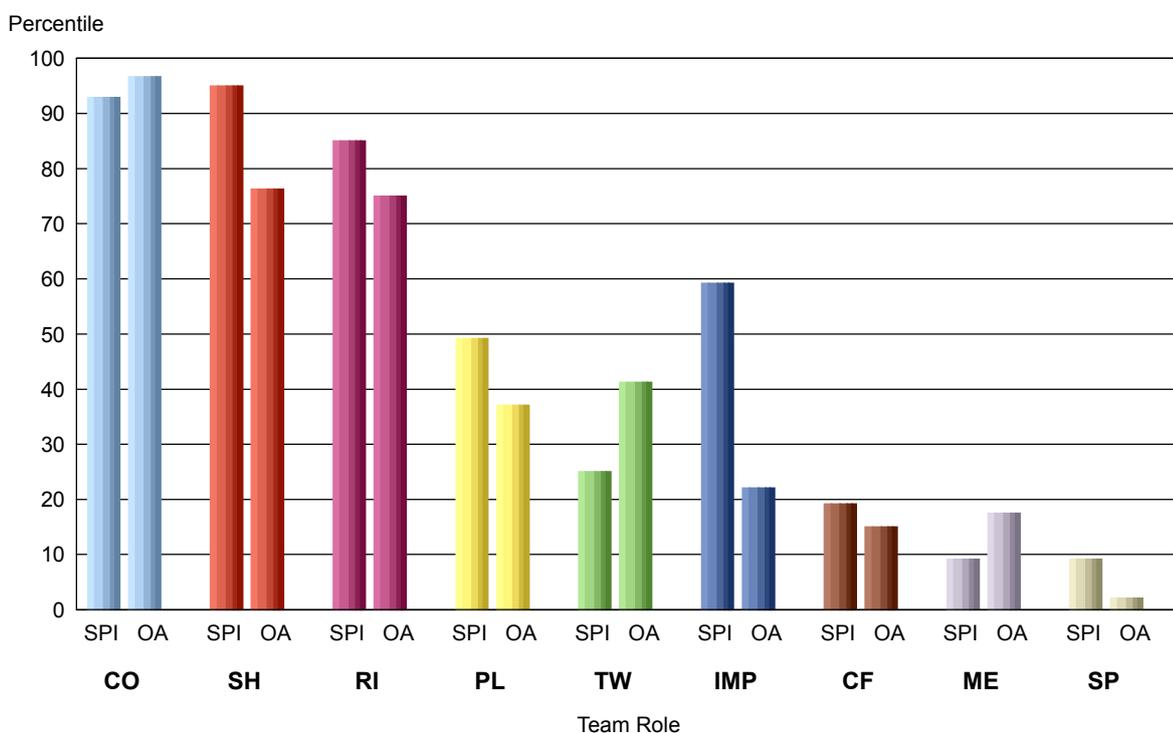
*Questo commento si basa sulla "coerenza" fra il punto di vista aggregato di tutti gli osservatori e la tua auto-percezione. Non prende anche in considerazione il livello di accordo "coerenza" fra gli stessi osservatori.*

## Mario Rossi

### Comparazione dell'auto-percezione con le percezioni degli osservatori

Il grafico a barre di questa pagina mostra come tu percepisci le tue contribuzioni in termini di Team Role in comparazione con il punto di vista dei tuoi osservatori. La tabella sotto il grafico mostra i punteggi dell'auto-percezione e degli osservatori espressi in percentile.

**Questa pagina del rapporto è basata sulla tua auto-percezione + 6 valutazioni dell'osservatore.**



#### Legenda

		Auto-percezione (SPI) (Percentile)	Osservazioni (Percentile)
<b>CO</b>	Co-ordinator	93	97
<b>SH</b>	Shaper	95	76
<b>RI</b>	Resource Investigator	85	75
<b>PL</b>	Plant	49	37
<b>TW</b>	Teamworker	25	41
<b>IMP</b>	Implementer	59	22
<b>CF</b>	Completer Finisher	19	15
<b>ME</b>	Monitor Evaluator	9	17
<b>SP</b>	Specialist	9	2

## Mario Rossi

### Le tue preferenze in termini di Team Role

Questa pagina del rapporto mostra i tuoi punteggi, espressi in percentile, per ogni Team Role sulla base delle tue risposte al Self-Perception Inventory (SPI). I Team Role sono divisi in tre categorie: preferiti, gestibili e meno preferiti, sulla base dei punteggi in percentile ottenuti.

**Questa pagina del rapporto è basata soltanto sulla tua auto-percezione.**

Ruoli meno preferiti			Ruoli gestibili				Ruoli preferiti				Team Role
0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
.	.	.	.	.	<b>X</b>	.	.	.	.	.	 <b>Plant</b>
.	.	.	.	.	.	.	.	<b>X</b>	.	.	 <b>Resource Investigator</b>
.	.	.	.	.	.	.	.	.	<b>X</b>	.	 <b>Co-ordinator</b>
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	<b>X</b>	 <b>Shaper</b>
.	<b>X</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	.	 <b>Monitor Evaluator</b>
.	.	.	<b>X</b>	.	.	.	.	.	.	.	 <b>Teamworker</b>
.	.	.	.	.	.	<b>X</b>	.	.	.	.	 <b>Implementer</b>
.	.	<b>X</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	 <b>Completer Finisher</b>
.	<b>X</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	.	 <b>Specialist</b>

*Ricordati che i Belbin Team Role consistono sia di punti di forza sia di debolezze associate.*

## Mario Rossi

### Team Role Feedback

Questa pagina offre indicazioni e suggerimenti sul modo migliore per gestire i tuoi comportamenti al lavoro e tirare fuori il meglio dalle tue contribuzioni in termini di Team Role. L'applicabilità dei consigli può variare a seconda di quella che è la fase della tua carriera e la tua attuale situazione lavorativa.

#### **Questa pagina del rapporto è basata sulla tua auto-percezione + 6 valutazioni dell'osservatore.**

Sembri essere uno che ha una solida comprensione e controllo degli obiettivi: possiedi l'abilità di guidare sia te stesso sia gli altri e facilità nel massimizzare le risorse di un team. La cosa che potrebbe rendere la tua vita complicata, però, è che ci sono due stili di lavoro in contrasto che influenzano il tuo approccio comportamentale, cosa che può introdurre un elemento d'imprevedibilità. Uno è lo stile calmo, imperturbabile, tollerante e consultivo, che non perde mai di vista le priorità e con un talento speciale per creare consenso all'interno del team. L'altro è il decision-maker forte e grintoso che sfida e spinge gli altri a raggiungere il successo. Qualsiasi stile può essere molto utile se usato nelle giuste circostanze. Tuttavia, poiché questi due stili sono associati a temperamenti diversi, sono difficili da combinare in modo convincente. Se, ad ogni buon conto, riuscirai ad alternare fra lo stato d'animo rilassato e quello esigente, tra il delegare prontamente e, altre volte, il recuperare le redini e condurre, potresti alla fine sviluppare un tuo proprio stile molto efficace. La sfida consiste nel valutare bene quale approccio sia richiesto in un dato momento. In termini di rapporti di lavoro, ti troverai meglio con un manager che è creativo ma che richiede anche capacità organizzative o con un manager che sia ben felice di acconsentire che tu eserciti le tue capacità d'influenzamento in modo marcato. Tuttavia, ci saranno inevitabilmente dei momenti in cui l'esercizio della tua autorità sarà inadeguato. Questo è il terreno dove dovrai imparare a contenere te stesso, soprattutto se tale situazione tende a prevalere per un periodo prolungato. Quando ti trovi a gestire gli altri, è importante che tu sia consapevole del fatto che alcuni non rispondono bene ad un approccio eccessivamente dominante. Assicurati di consentire che gli altri abbiano un certo grado di autonomia e responsabilità nel proprio lavoro. Il tuo stile operativo naturale è quello di uno che ha una leadership forte, molto presente e direttiva. Tuttavia, la sfida principale per te è quella di esercitare tale propensione con discrezione e senza intralciare lo stile e le legittime ambizioni degli altri.

Sembri avere le caratteristiche di uno che è preparato ad aiutare il team a sviluppare la comprensione del mondo che c'è fuori dell'organizzazione. Ricerca le occasioni per uscire e fare network e poi presenta con entusiasmo al team ciò che hai scoperto. Quando vengono fuori delle promettenti idee originali all'interno del team, offriti volontario per andare a fare scouting su come sfruttare le opportunità che queste idee possono presentare.

In conclusione, devi prendere in considerazione il ruolo per il quale sei meno adatto. Nel tuo caso, le tue tendenze generaliste piuttosto che specialistiche possono, alle volte, essere un po' un problema. Se puoi lavorare fianco a fianco con qualcuno che è un professionista capace d'offrire oppure di saper sviluppare una conoscenza approfondita di una particolare materia o area d'expertise, è probabile che la tua stessa performance ne trarrà dei benefici.

**Mario Rossi****Massimizzazione del tuo potenziale**

Questa pagina evidenzia i punti di forza e le possibili debolezze dei tuoi Team Role sulla base della tua auto-percezione e delle percezioni dei tuoi osservatori, se applicabili. La sezione "Capire le tue principali contribuzioni" fornisce un'analisi delle risposte che hai dato nel tuo Self-Perception Inventory con l'obiettivo di trarre alcuni spunti per lavorare in modo più efficace.

**Questa pagina del rapporto è basata sulla tua auto-percezione + 6 valutazioni dell'osservatore.**

**Punti di forza**

E' probabile che tu:

- mantenga un'ampia visione e lasci i dettagli agli altri
- sia una persona di alto profilo capace d'influenzare e di far sentire la propria voce
- sia in grado d'infondere sicurezza e direzione agli altri nonché supportare gli altri verso gli obiettivi comuni
- sia dinamico e intraprendente: uno che sviluppa nuove iniziative

**Possibili debolezze**

Potresti:

- avere un approccio da generalista e non voler essere coinvolto negli aspetti specifici di una data questione
- essere dipendente dal fatto di dover essere stimolato continuamente ed essere incline a lasciare agli altri i dettagli
- non essere interessato ad analizzare una questione in profondità e soppesare gli elementi che la costituiscono

**Capire le tue principali contribuzioni**

Guardando unicamente ai risultati della tua auto-percezione, si evidenziano due possibili contribuzioni che puoi dare. Qui sotto, sono riportati alcuni consigli su come puoi giocare ulteriormente i tuoi punti di forza in queste due aree.



Per giocare il tuo Team Role di Shaper con effetti migliori, coltiva l'immagine di uno che è pronto a prendere la parola sulle questioni importanti ed è in grado di gestire argomenti controversi. Se riesci a farlo in modo positivo, potresti diventare un prezioso portavoce per il team.



Per giocare il tuo Team Role di Co-ordinator con effetti migliori, assumi un ruolo di leadership nell'aiutare gli altri a convergere verso un accordo sulle decisioni importanti. Punta a trovare il giusto equilibrio fra dare spazio ai vari punti di vista e arrivare a una conclusione.

## Mario Rossi

### Feedback e suggerimenti per lo sviluppo

Questa pagina del rapporto è ideale per essere fornita al tuo line manager con il quale poi discuterla. Fornisce una comprensione approfondita del tuo modo preferito di lavorare e dell'ambiente di lavoro nel quale puoi crescere e prosperare. In alternativa, questo rapporto costituisce anche un utile ausilio per qualsiasi manager o recruitment specialist che voglia acquisire maggiori informazioni sulla persona in oggetto in termini dei suoi stili di lavoro preferiti e del suo ambiente di lavoro favorito.

**Questa pagina del rapporto è basata sulla tua auto-percezione + 6 valutazioni dell'osservatore.**

#### Punti chiave

Mario Rossi sembra essere un generalista piuttosto che un esperto; pertanto, c'è da aspettarsi che si focalizzi sul quadro più ampio. Occorre cercare di capire se Mario ha sviluppato delle strategie efficaci per ottenere indicazioni e suggerimenti chiave ove necessario o se invece non considera la necessità di conoscenze ed expertise specialistiche se del caso.

#### Ambiente di lavoro

Mario sarà soprattutto a suo agio in una posizione di leadership in cui la responsabilità personale possa essere esercitata. Potrebbe fare bene in un ruolo di guida di un team ma dovrebbe essere tolto da un job in cui ci siano ambiguità in termini di seniority o leadership.

Gli osservatori hanno indicato che Mario potrebbe essere soprattutto capace di:

- infondere fiducia e sicurezza agli altri
- lavorare in situazioni in cui è importante far sentire la propria voce piuttosto che uniformarsi
- coinvolgere gli altri nel processo decisionale

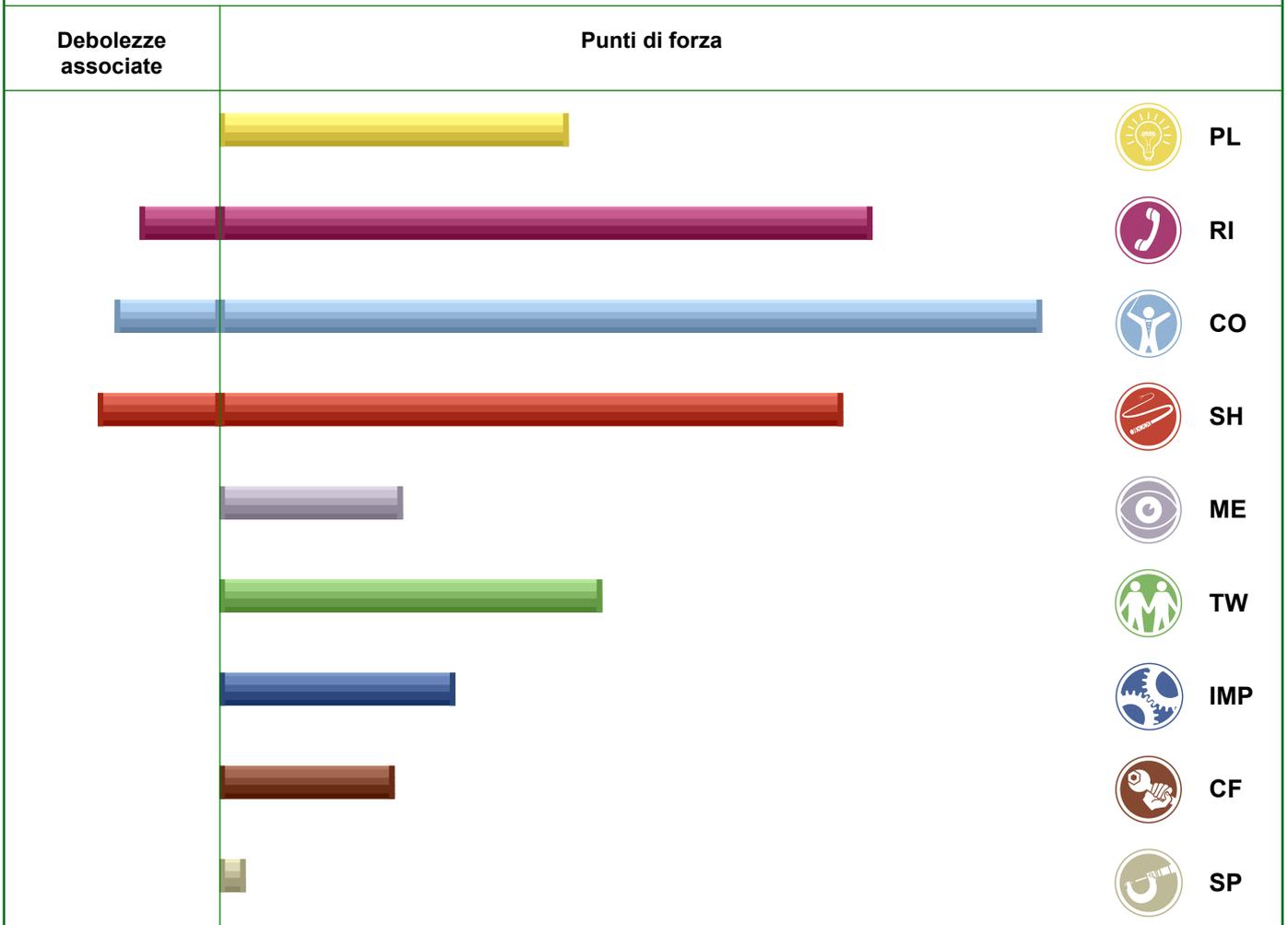
D'altra parte, gli osservatori non hanno raggiunto un accordo sui tipi di lavoro rispetto ai quali Mario è meno idoneo.

## Mario Rossi

### Punti di forza e debolezze (in termini di Team Role) osservate

Il grafico a barre di questa pagina mostra le risposte dei tuoi osservatori ripartite in punti di forza e debolezze associate per ogni Team Role. Una debolezza associata è definita "ammissibile" o "consentita" se opera a fianco dei punti di forza osservati del Team Role ed è entro una certa soglia.

Questa pagina è basata su 6 valutazioni dell'osservatore.



## Mario Rossi

### Lista delle risposte degli osservatori

Quando gli osservatori compilano il modulo di valutazione dell'osservatore, possono mettere un segno di spunta o un doppio segno di spunta sulle parole/espressioni che ritengono siano descrittive dei tuoi comportamenti. Questa pagina mostra i segni di spunta ricevuti per ogni parola/espressione in ordine decrescente. Le parole ed espressioni che indicano delle debolezze associate sono scritte in corsivo.

#### Questa pagina è basata su 6 valutazioni dell'osservatore.

*Nota bene: se le valutazioni dell'osservatore sono state compilate in una lingua diversa da quella in cui questo rapporto è redatto, qui sotto è riportata la traduzione in italiano corrispondente delle parole/espressioni scelte dagli osservatori in altre lingue.*

incoraggia gli altri	11	perseverante	1
schietto	9	autosufficiente e autonomo	1
consultativo	9	logico	1
di ampie vedute	7	efficiente	1
consapevole delle priorità	7	metodico	1
premuroso	7	<i>delega eccessivamente</i>	1
fiducioso e tranquillo	7	accurato	1
espansivo	6	perfezionista	0
sfidante	5	motivato dalla voglia d'apprendere	0
d'aiuto	5	acuto	0
pratico	5	imparziale	0
persuasivo	5	<i>territoriale</i>	0
combattivo	5	studioso	0
sa cogliere le opportunità	4	<i>scettico</i>	0
indagatore	4	<i>ristretto nella propria visione</i>	0
originale	3	<i>loquace e cialtrero</i>	0
creativo	3	<i>l'insuccesso lo spaventa</i>	0
guida con forza ed energia	3	<i>ipersensibile</i>	0
<i>manipolativo</i>	3	<i>inflessibile</i>	0
percettivo	3	<i>eccentrico</i>	0
dal pensiero libero	3	<i>distratto</i>	0
diplomatico	2	meticoloso	0
realistico	2	disciplinato	0
analitico	2	<i>teme i conflitti</i>	0
<i>impulsivo</i>	2	<i>si scorda le cose</i>	0
affidabile	2	<i>riluttante a delegare</i>	0
<i>pressante</i>	2	<i>resistente al cambiamento</i>	0
corregge gli errori	2	<i>pignolo</i>	0
<i>non interessato agli aspetti specifici e di dettaglio</i>	2	disponibile ad adattarsi	0
<i>impaziente</i>	2	dedito e focalizzato alla propria area di competenza	0
inventivo	1	<i>tutto preso dalla propria area di competenza</i>	0
immaginativo	1	<i>tende a rimandare</i>	0
grintoso	1	<i>privo di spirito d'avventura</i>	0
intraprendente	1	<i>poco entusiasta</i>	0
<i>inconsistente</i>	1	desideroso d'impartire le proprie conoscenze	0
<i>conflittuale</i>	1	<i>indeciso</i>	0

## Mario Rossi

### Stili di lavoro suggeriti

Questa pagina guarda alla combinazione dei tuoi Top Team Role e suggerisce gli stili di lavoro che possono risultare a te più adatti. Sono fornite delle frasi che sintetizzano gli stili di lavoro per te rilevanti.

Questa pagina del rapporto è basata sulla tua auto-percezione + 6 valutazioni dell'osservatore.

Team Role				Stile di lavoro
1	2	3	4	
 CO	 SH			<b>Controllore</b> "Mi piace assumermi la responsabilità complessiva al fine di assicurare che gli obiettivi collettivi siano raggiunti."
 CO		 RI		<b>Facilitatore</b> "Sviluppare network e mettere in grado le persone d'interagire più efficacemente sono le cose che so fare meglio."
 CO			 PL	<b>In cabina di pilotaggio</b> "Mi piace veramente potermi assumere la responsabilità di promuovere nuovi approcci."
 CO	 SH	 RI		<b>Sfrutto le opportunità</b> "Mi piace che mi sia assegnata la responsabilità di cogliere nuove opportunità e spingere le cose in avanti."

## Glossario dei termini

### Self-Perception Inventory (SPI)

Il Self-Perception Inventory (SPI) è il questionario che una persona (detta candidato) compila per scoprire quali sono i propri Team Role. Il questionario consiste di otto sezioni, ognuna delle quali contiene 10 frasi/affermazioni. Al candidato è richiesto di distribuire un massimo di 10 punti, che ha a disposizione in ogni sezione, a quelle frasi/affermazioni (delle 10 disponibili in ogni sezione) che riflettono maggiormente i propri comportamenti quando lavora con gli altri.

### Observer Assessment (OA)

L'Observer Assessment ovvero valutazione dell'osservatore è il questionario compilato dalle persone che conoscono bene dal punto di vista lavorativo il candidato [cioè la persona che ha compilato il Self-Perception Inventory (SPI) - vedi sopra Self-Perception Inventory (SPI)]. Si raccomanda che gli osservatori siano scelti fra persone che hanno lavorato con il candidato recentemente ed a stretto contatto all'interno dello stesso contesto (ad esempio, all'interno dello stesso team), dal momento che i Team Role possono cambiare nel corso del tempo ed a seconda della situazione.

### Punti di forza in termini di Team Role

Si tratta delle caratteristiche positive associate a un dato Team Role.

### Debolezze in termini di Team Role

Queste sono l'altra faccia della medaglia dei punti di forza di un dato Team Role, vale a dire, i comportamenti negativi che possono essere associati e mostrati quando si contribuisce sul fronte di un determinato Team Role. Se uno gioca bene un dato Team Role ed i punti di forza di questo Team Role pesano di più delle debolezze di questo stesso ruolo, queste debolezze vengono chiamate debolezze "consentite" o "ammissibili" ("allowable weakness"). Le debolezze diventano "inammissibili" ("non-allowable") se superano una certa soglia o se i punti di forza associati al Team Role in questione non sono del tutto mostrati.

### Percentili

Il percentile è un modo di misurare la propria posizione in relazione ad altri (il resto di una popolazione o gruppo di riferimento). Se un gruppo di persone fa un test e riceve dei punteggi, questi ultimi possono essere distribuiti dal più alto al più basso e il punteggio di una singola persona può essere valutato in relazione ai punteggi degli altri. Se il punteggio di una persona si colloca, ad esempio, all'ottantesimo percentile, ciò significa che il 20% della popolazione di riferimento, delle altre persone, ha registrato un punteggio più elevato in questa misurazione.

### Percentuali

Le percentuali rappresentano una parte rispetto a un tutto (esprimono una proporzione). Se si fa un test attitudinale e si ottiene 70 punti su un massimo di 100 punti disponibili, il proprio punteggio, in termini percentuali, sarà pari al 70%.

### Forte esempio di Team Role

Un forte esempio di Team Role è chi risulta giocare un determinato Team Role particolarmente bene. Per potersi definire come un forte esempio di Team Role, occorre essere nell'ottantesimo percentile del Team Role sulla base della propria auto-percezione. Una volta che le valutazioni degli osservatori vengono aggiunte, ovviamente anche il loro feedback viene preso in considerazione per determinare se uno possa dirsi o meno un forte esempio di Team Role.

*Continua alla pagina seguente*

## Glossario dei termini

### "Punti persi" (Dropped Points)

Alcune affermazioni/frasi nel Self-Perception Inventory (SPI) sono dei vantii o meriti riguardo se stessi piuttosto che delle affermazioni/frasi che servono a individuare una valida contribuzione in termini di Team Role. Nel caso in cui si sia espresso vantii in misura più elevata del 90% della popolazione di riferimento, il rapporto sui Team Role lo prende in considerazione.