










Belbin Teamrolleprofiel for

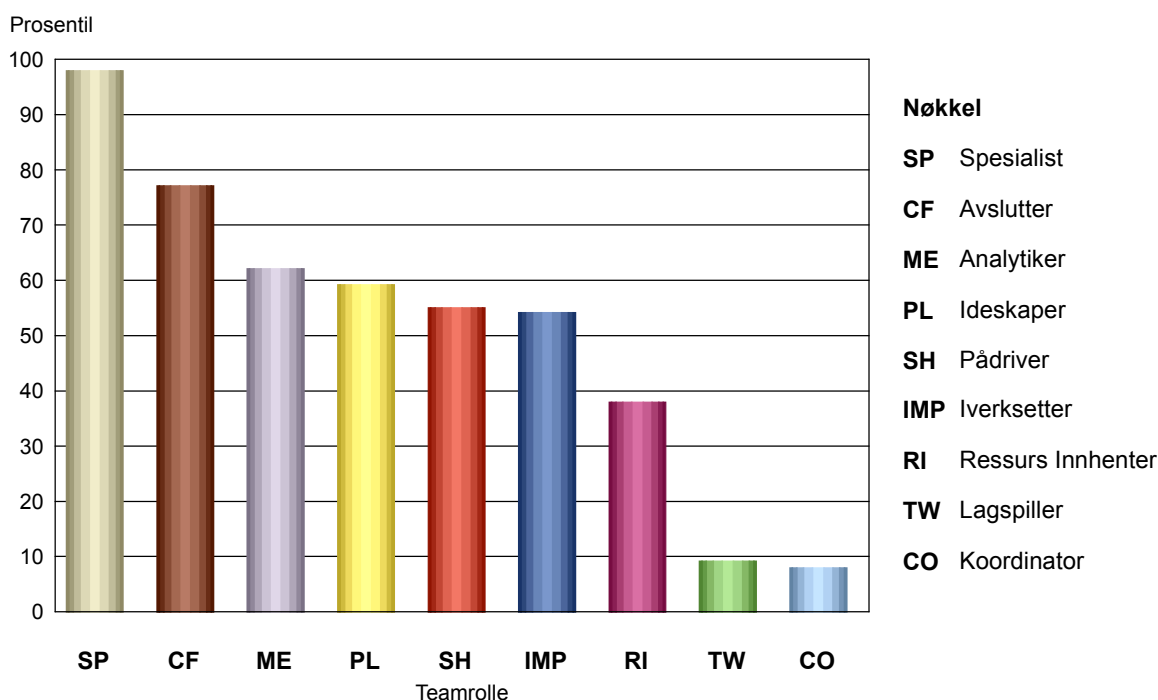
Viktorija Ymse

Teamrollene oppsummert

Teamrolle	Viktige bidrag	Tillatte svakheter
Ideskaper 	Kreativ, fantasirik og utradisjonell. Nytenkende og finner løsninger.	Overser detaljer. Kan være for opptatt av egne ideer og tanker til å kommunisere godt.
Ressurs Innhenter 	Utadvendt, entusiastisk og kommuniserende. Finner og utforsker muligheter. Skaper og utvikler kontakter.	Overoptimistisk. Kan lett tape interessen når den første entusiasmen har lagt seg.
Koordinator 	Framstår moden og trygg. Klarlegger mål, prioriterer og trekker andre inn i diskusjoner. God til å delegere.	Skyver egne oppgaver over på andre. Kan bli oppfattet som litt manipulerende.
Pådriver 	Utfordrende, dynamisk og trives under press. Sier i fra. Har drivkraft og mot til å overvinne vanskeligheter.	Utålmodig. Kan være tilbøyelig til å provosere og såre andre.
Analytiker 	Logisk, analytisk og strategisk. Ser valgmuligheter. Bedømmer nøyaktig.	Kan være i overkant kritisk og mangle driv og evne til å inspirere andre.
Lagspiller 	Søker samarbeid, mild, forståelsesfull og diplomatisk. Lyttende, støttende og tar tak der det trengs	Ubesluttosom i pressede situasjoner og når avgjørelser skal tas.
Iverksetter 	Disiplinert, pålitelig og holder seg til det kjente. Omsetter idéer til praktisk handling. Planlegger og gjennomfører.	Holder fast ved det etablerte. Lite fleksibel og kan være motvillig til å gå inn i nye muligheter.
Avslutter 	Omhyggelig, nøyaktig og samvittighetsfull. Finner feil og mangler. Overholder frister.	Tilbøyelig til å bekymre seg unødig. Lite villig til å slippe andre til på eget område.
Spesialist 	Fagorientert, egenmotivert og opptatt av eget arbeid. Stolt av faget og representerer profesjonalitet og dybdekompetanse på eget felt.	Bidrar i hovedsak på et begrenset fagområde. Kan være ensidig, faglig sneversynt og dvele ved detaljer.

Viktoria Ymse**Oversikt over teamrollene**

Grafen under viser dine teamroller fra høyest til lavest. Se forrige side for forklaring på rollene. Du har en nøkkel til forkortelsene på høyre side av grafen. For å holde et felles internasjonalt språk brukes engelske forkortelser som du ser nederst på siden. På de neste sidene vil vi gi deg en mer detaljert beskrivelse og analyse av teamrollene dine.

Rapporten bygger på din egenvurdering og tilbakemelding fra 4 observatører

Dine teamroller er vist i rekkefølge fra høy til lav. Noen personer har en jevn fordeling, andre har en eller to roller med høy skår og resten med relativt lav skår. En person viser normalt ikke trekk fra alle roller samtidig, men grafen viser at vi av og til henter fram andre væremåter enn våre typiske.

Grafen er en sammenstilling av din vurdering og tilbakemeldinger fra observatører. Når vi sammenstiller informasjonen tar vi bl.a. hensyn til hvordan dine synspunkter stemmer med det andre ser. Det er derfor mange faktorer som ligger til grunn for den samlede profilen din som vises her. Engelske forkortelser:

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

Viktoria Ymse

Teamrollene i rangert rekkefølge

Denne rapporten viser en oversikt over teamrollene slik du og eventuelt dine observatører ser dem. De vises i rekkefølge fra de med høyest skår (kolonne 1) til de med lavest skår (kolonne 9). Den samlede rangeringen (Din samlede teamrolleprofil) er ikke en ren gjennomsnittsberegning, men en vektet sammenstilling av dine og eventuelle observatørers vurderinger.

Rapporten bygger på din egen vurdering og tilbakemelding fra 4 observatører

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Viktoria Ymse's egen vurdering	SP	CF	IMP	ME	SH	PL	CO	TW	RI
Observatører:									
Dag Been	SP	ME	RI	SH	PL	CF	IMP	CO	TW
Sigurd Bruun	SP	PL	ME	RI	SH	CF	IMP	CO	TW
June Paan	SP	SH	PL	IMP	RI	CF	TW	ME	CO
Jorunn Persen	CF	SP	PL	RI	SH	ME	IMP	CO	TW
Observatørenes samlede vurderinger	SP	PL	SH	ME	CF	RI	IMP	TW	CO

Din samlede teamrolleprofil

SP	CF	ME	PL	SH	IMP	RI	TW	CO
								

Det er et brukbart samsvar mellom dine egne synspunkter og slik dine observatører ser deg, men legg merke til at det også er noen viktige avvik. I noen arbeidssituasjoner ser folk rundt deg en annen atferd enn du selv mener du typisk bruker. Hvis du mener at de rollene du selv har pekt på er dine sterke roller, er det litt opp til deg å legge vekt på å prøve å bidra enda tydeligere på den måten i samarbeid med andre. Tenk grundig gjennom tilbakemeldingene, det kan tenkes de rundt deg ser styrker som du skal være mer bevisst på å videreutvikle.

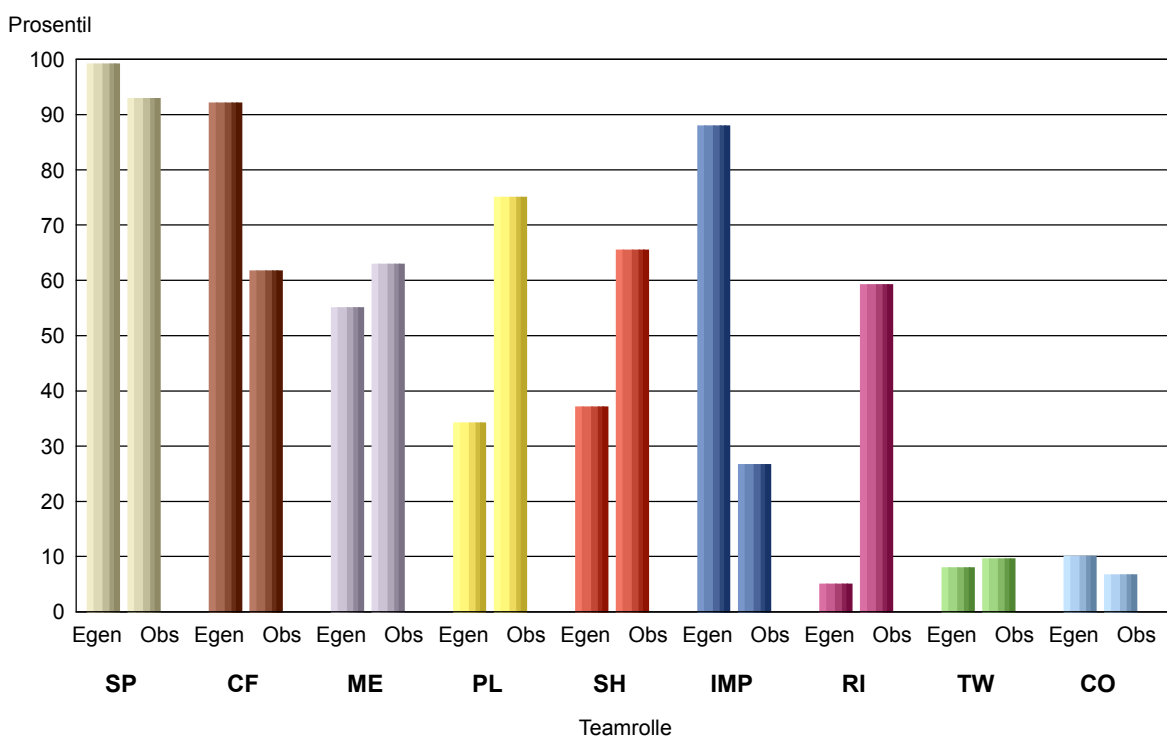
Kommentaren ser på sammenfallet mellom observatørenes synspunkter samlet og din egen vurdering. Den tar ikke med grad av enighet mellom observatørene.

Viktoria Ymse

Egenvurdering mot observatørvurdering

Søylediagrammet viser hvordan du vurderer dine bidrag i et team sammenholdt med synspunktene til observatørene. Tabellen under gir deg prosentilskår (se ordforklaring bakerst i rapporten) for egenvurderingen og observasjonene.

Rapporten bygger på din egenvurdering og tilbakemelding fra 4 observatører












Nøkkel		Egenvurdering (Prosentil)	Observasjoner (Prosentil)
SP	Spesialist	99	93
CF	Avslutter	92	62
ME	Analytiker	55	63
PL	Ideskaper	34	75
SH	Pådriver	37	65
IMP	Iverksetter	88	27
RI	Ressurs Innhenter	5	59
TW	Lagspiller	8	10
CO	Koordinator	10	6

Viktoria Ymse

Dine foretrukne teamroller

Rapporten viser din skår for hver teamrolle basert på din egenvurdering. Teamrollene er her gruppert i tre: Roller du har gitt høy skår som antakelig er dine foretrukne roller, roller med midlere skår som du nok kan ta av og til. Til sist rollene med lavest skår, det er roller du sjelden tar og som vi kaller minst foretrukne roller.

Rapporten bygger på din egenvurdering

Minst foretrukne roller			Roller du kan ta				Foretrukne roller				Teamroller
0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
.	.	.	X	 Ideskaper
X	 Ressurs Innhenter
.	X	 Koordinator
.	.	.	X	 Pådriver
.	X	 Analytiker
.	X	 Lagspiller
.	X	.	 Iverksetter
.	X	.	 Avslutter
.	X	 Spesialist

Husk at teamrollene består av både styrker og tillatte svakheter.

Viktoria Ymse

Veiledende rapport

Hensikten med rapporten er å gi deg veiledning i forhold til en best mulig måte å arbeide på og bruke dine styrker på. Relevansen av rådene vil selvsagt kunne avhenge av hvor du er i eget karriereløp og hvordan din nåværende arbeidssituasjon er.

Rapporten bygger på din egenvurdering og tilbakemelding fra 4 observatører

Du framstår som en som først og fremst liker å engasjere seg innen et bestemt emne eller fagområde og bruke mye energi på å gå i dybden på det. For deg vil antakelig veien til suksess være å fordype deg i det området du kjenner godt, og befeste ditt omdømme som en ekspert innen feltet. Med et slikt engasjement vil dette få deg til å framstå med solid kunnskap innen ditt eget fagfelt. Hvis du kan bruke denne forkjærligheten til fag og læring ved også å gå inn på flere forskjellige områder, vil dette kunne øke verdien av ditt bidrag i virksomheten ytterligere.

Selv om du fascineres og motiveres av arbeide innen ditt eget fagfelt, husk også å vise interesse overfor andres arbeid. Sørg for at du formidler hva du har vet og har lært på en måte de forstår og begrenser informasjon til det som er nødvendig, ellers kan det lett frustrere eller forvirre andre. De er ikke alltid like interessert i alle faglige spissfindigheter som deg.

Som leder vil du sannsynligvis lede dine underordnede ved å formidle til dem den forståelsen og de ferdighetene de trenger. Vær tilgjengelig for veiledning og rettledning, men porsjoner ut den informasjonen du gir. Du vil være en kilde til informasjon som de andre kan trekke på ved senere behov. For å framstå som en effektiv leder må du kombinere din evne til å mestre faglige spørsmål med det å kunne ta hensyn til mer strategiske mål som faget skal kunne bygge opp under.

Som kollega vil du sannsynligvis bli verdsatt for hva du vet og er villig til å sette deg inn i. For å bli sett, sørg for at du holder kunnskapen din ajour og at den læring du søker er relevant for behovene i organisasjonen, og ikke bare læring for læringens egen skyld.

Husk at allsidighet er nøkkelen til teamarbeid. Dersom du også kan finne andre roller du kan ta i bruk, vil dette øke verdien din både i teamet og i organisasjonen.

Du synes også å være opptatt av nøyaktighet og av å ivareta høye standarder. For å styrke denne siden av deg kan du for eksempel å ta på deg oppgaver av typen å kontrollere kvalitet eller at rutiner følges, dette er oppgaver som hjelper til å skjerpe din oppmerksomhet for detaljer. Ved å bruke disse egenskapene og forebygge eller påpeke feil og mulige mangler leverer du også verdifullt bidrag til teamet.

Som en påminnelse til slutt må du ta med i betraktningen hvilken rolle du ser ut til å passe dårligst i. Du synes ikke å ha kjennetegnene til en person som er dyktig til å koordinere andres synspunkter og manøvrere seg fram til en enighet. Dersom du kan samarbeide med noen som har disse kvalitetene, vil det sannsynligvis styrke din egen samlede prestasjon.

Viktoria Ymse

Utnytte eget potensial

Rapporten viser dine styrker og mulige svakheter basert på egenvurdering og tilbakemelding fra eventuelle observatører. Hensikten er å bevisstgjøre deg det du er god til og gjøre deg våken på det som kan begrense deg og hvor det kan være smart å søke samarbeid med andre som kan utfylle dine styrker.

Dine styrker

Profilen tilsier at du sannsynligvis vil:

- synes det er lettere å ta ansvar alene og ikke være for avhengig av andre.
- foretrekke å jobbe i et profesjonelt miljø eller med et avgrenset fagfelt der erfaring og kompetanse teller mer enn ledelse.
- trives godt med å kunne konsentrere deg helt og holdent om et fagfelt.
- trives godt med arbeid og oppgaver der du virkelig kan fordype deg i et område.

Dine mulige svakheter

Profilen tyder på at du kan:

- ha en tendens til holde blikket på egne ting og se litt bort fra helheten og det store bildet.
- ha en tendens til å overse andres behov for hjelp til å komme i mål med sitt.

Forstå og utvikle egne styrker

Nedenfor ser vi kun på resultatene fra egenvurderingen din. Det vil si det du selv mener er typisk deg. Vi trekker fram to sett egenskaper som ser ut til å kjennetegne deg. Dette er kvaliteter du kan bruke til å gi et verdifullt bidrag i et team eller i annet samarbeid. Under finner du noen tanker om hvordan du kan videreutvikle og utnytte disse styrkene og det potensialet du har best mulig.



For å bruke den teamrollen som fremkommer på en god måte: Legg vekt på å få mest mulig ut av din evne og vilje til sette deg inn i ny informasjon, holde deg oppdatert og bygge kompetanse. Vær våken så du utvikler deg på det som er mest relevant for teamet og at du avstemmer dine mål med teamets.



For å bruke den teamrollen som fremkommer på en god måte: Legg arbeid og krefter i å sikre god kvalitet og høy nøyaktighet. Gå foran som et godt eksempel og bruk de anledningene du finner til å argumentere for at høy kvalitet er viktig, slik at du gradvis bidrar til at kvalitetsarbeid blir standarden.

Rapporten fortsetter på neste side.

Viktoría Ymse

Innspill til samtale

Innholdet i denne rapporten kan være velegnet å dele for eksempel med en linjeleder i en utviklingssamtale. Den peker på og kan gi god forståelse av dine foretrukne måter å jobbe på og i hvilke situasjoner du trives.

Alternativt vil den kunne være nyttig for en personalleder eller rekrutterer som vil finne mer ut av hva en person foretrekker og trives med når det gjelder oppgaver og arbeidsmiljø.

Rapporten bygger på din egenvurdering og tilbakemelding fra 4 observatører

Noen nøkkelpunkter til samtalen

I en samtale med Viktoria Ymse kan det være fornuftig snakke litt om hva slags type oppgaver og ansvar som hun trives best med. Er det slik Viktoria først og fremst liker å holde seg til sitt eget fagfelt, eller er hun også komfortabel med å gå inn og håndtere et bredere sett av spørsmål, for eksempel av mer strategisk art eller for eksempel knyttet til organisering og personalsaker.

Litt om oppgaver og arbeidssituasjon

Viktoria ser ut til å kunne trives med og kunne passe godt inn i et miljø hvor topp faglig skikkelighet og kvalitet er avgjørende. Også utenfor egen kjernekompetanse kan man forvente at resultater og svar leveres med nøyaktighet og presisjon, men pass på at det er mulighet for å holde fast ved å kunne utvikle seg innenfor et fagfelt og at det ikke er krav om skifte beite for ofte. Ideelt bør nok Viktoria rapportere til en person som deler interesse for og kunnskap om kjernefaget og som setter pris på kvalitet og kontinuerlige forbedringer. Når endringer er påkrevd vil det virke positivt om Viktoria får anledning til å gå litt detaljert inn i det i god tid i forkant.

Basert på tilbakemeldingene ser det ut til at Viktoria også kan være god når det gjelder:

- arbeid hvor det å holde høy kvalitet er viktig
- å sikre at teamet alltid er faglig på høyde i forhold til oppgavene
- å grave seg ned i et bestemt fagfelt

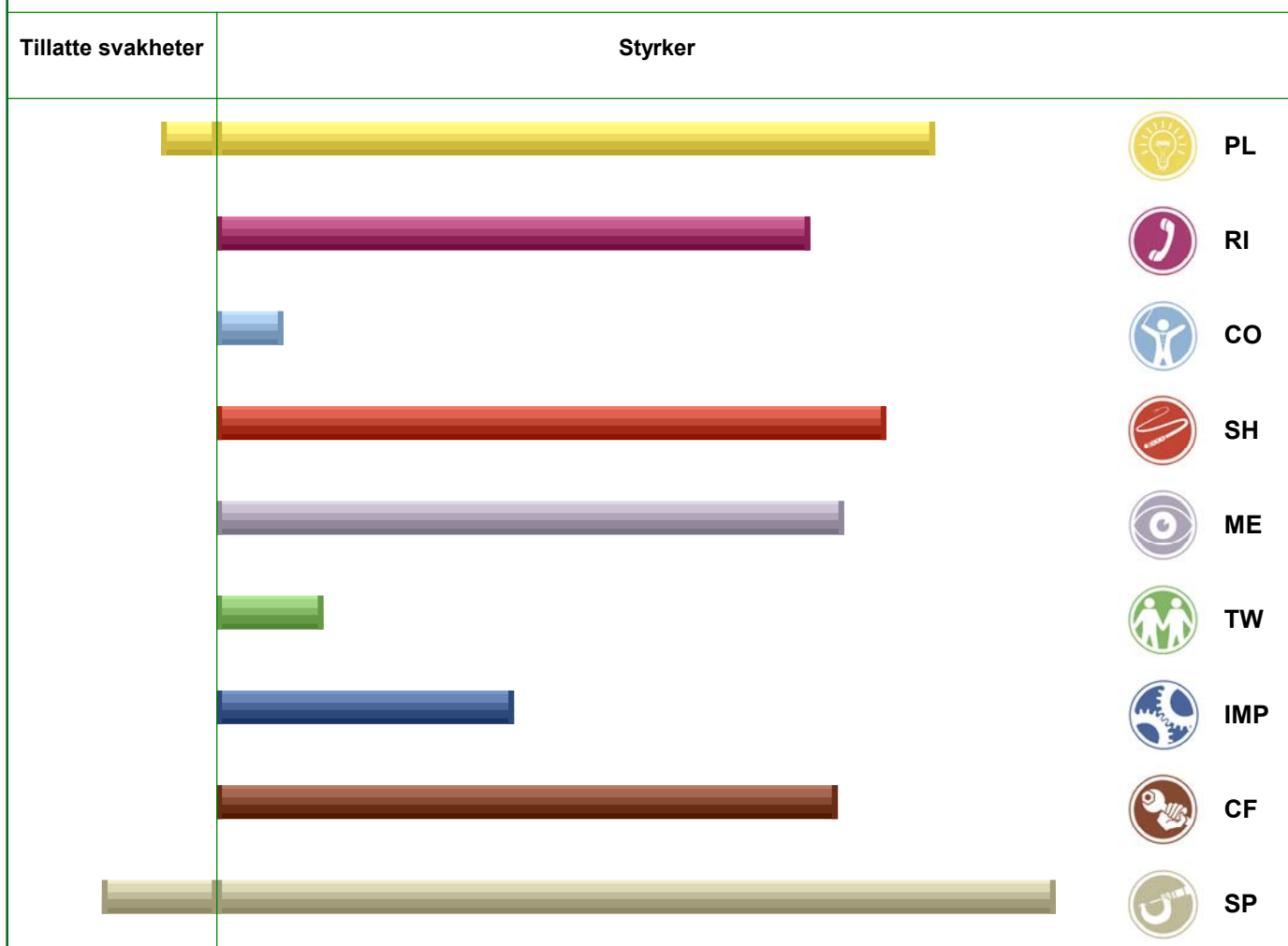
På den annen side var observatørene ikke samstemte når det gjelder hvilken type arbeide Viktoria er mindre egnet for.

Viktoria Ymse

Forholdet mellom styrker og tillatte svakheter

De horisontale grafene viser hvordan observatørene ser dine rollebidrag basert på det samlede antall adjektiver de har valgt i sin observasjon av deg. Til venstre for linjen er andelen av ordene som er kritiske, de henspeler på det vi kaller mulige tillatte svakheter

Rapporten baserer seg på 4 observatørvurderinger



Viktoria Ymse

Liste over observasjoner

Når observatørene fyller ut sitt observatørskjema, kan de gi et enkelt eller et dobbelt kryss for adjektiver de mener er beskrivende. Rapporten viser antall kryss samlet for hvert adjektiv i synkende orden. Adjektiv som er knyttet til kritiske trekk (tillatte svakheter) ved rollen vises i kursiv.

Rapporten baserer seg på 4 observatørvurderinger

Hvis observatørvurderingen ble fylt ut på et annet språk enn brukt i rapporten, brukes det tilsvarende ordet.

perfeksjonist	5	effektiv	1
faglig ambisiøs	5	metodisk	1
svært glad i faget sitt	5	overtalende	1
iderik	4	<i>enser ikke omgivelsene</i>	1
faglig selvstendig og trygg	4	viker ikke lett for motstand	0
realistisk	4	<i>skravlete</i>	0
konkurransorientert	4	<i>skeptisk</i>	0
motiveres av læring	3	<i>redd for å gjøre feil</i>	0
sterk pådriver	3	<i>overfølsom</i>	0
upartisk	3	<i>manipulerende</i>	0
utfordrende	3	<i>lite fleksibel</i>	0
spørrelysten	3	<i>konfronterende</i>	0
logisk	3	<i>inkonsekvent</i>	0
nøyaktig	3	<i>eksentrisk</i>	0
deler kunnskap	3	<i>distré</i>	0
nytenkende	2	har oversikt	0
kreativ	2	grundig	0
griper muligheter	2	konsulterer andre	0
<i>forsvarer alltid eget fag</i>	2	analytisk	0
utadvendt	2	evner å prioritere	0
praktisk orientert	2	<i>uvillig til å delegerer</i>	0
ser problemer fra nye vinkler	2	<i>skyver oppgavene på andre</i>	0
rolig og trygg	2	<i>pirkete</i>	0
pålitelig	2	<i>motvillig til forandring</i>	0
retter opp feil	2	<i>konfliktsky</i>	0
oppfinnsom	1	<i>impulsiv</i>	0
initiativrik	1	omsorgsfull	0
skarpsindig	1	tilpasser seg	0
frittalende	1	<i>uten entusiasme</i>	0
<i>faglig ensporet</i>	1	<i>tar ikke sjanser</i>	0
pliktoppfyllende	1	<i>svært pågående</i>	0
oppmuntrer andre	1	<i>nøler og vegrer seg</i>	0
hjelpsom	1	<i>ensidig oppslukt av eget fag</i>	0
diplomatisk	1	<i>utålmodig</i>	0
disiplinert	1	<i>uinteressert i detaljer</i>	0
oppmerksom på andre	1	<i>ubestluttet</i>	0

Viktoria Ymse Anbefalt arbeidsstil

Rapporten ser på kombinasjoner av dine sterkeste roller og bruker dette til å anbefale det vi kaller arbeidsstil. De er ledsaget av noen utsagn som kan illustrere kjernen i arbeidsstilen.

Rapporten bygger på din egenvurdering og tilbakemelding fra 4 observatører

Teamroller

1	2	3	4
 SP	 CF		
 SP		 ME	
 SP			 PL
 SP	 CF	 ME	

Arbeidsstil

Foredler

"Jeg bruker min grundighet og sans for detaljer til å forbedre ting."

Beregner

"Jeg er opptatt av når og på hvilken måte vi kan bruke spisskompetanse best mulig."

Gransker

"Jeg tror at grundige undersøkelser ofte kan gi nye gode ideer."

Korrigerer

"Jeg har evnen til å oppdage og korrigere feil og mangler."

Ordforklaring

Egenvurdering

Egenvurderingen er et spørreskjema som en person fyller ut for å bestemme sine teamroller. Skjemaet består av åtte seksjoner, hver seksjon inneholder ti utsagn. Personen blir bedt om å fordele ti poeng innen hver seksjon på de utsagnene seksjonen inneholder, basert på hvor beskrivende utsagnene er for egen stil og væremåte.

Observatørvurdering

Observatørvurderingen er et skjema som skal fylles ut av mennesker som kjenner kandidaten godt. Vi anbefaler at observatører velges blant folk som arbeider eller har arbeidet tett med ham/henne relativt nylig. Teamrolleatferd kan endres når situasjonen endrer seg. Lytt til instruks fra administrator.

Teamrolle styrker

Dette er trekk og atferd knyttet til en teamrolle som vil oppfattes positivt.

Teamrolle svakheter

Dette er baksiden av styrkene. Det vil si atferd som kan vises som en integrert del av et bestemt positivt bidrag, for eksempel kan tydelig etterspørsel etter resultater bringe oss fremover (styrke), men av noen oppfattes som sårende mas (negativt bidrag). Hvis en person skårer vesentlig høyere på de positive sidene enn de negative kaller vi dette tillatte svakheter. Vi bruker ikke begrepet 'tillatt' hvis de negative skårer høyest.

Prosentiler

En prosentil er en måte å angi din plassering relativt sett i forhold til andre. Hvis en gruppe tar en test og mottar en skår kan de fordeles fra høyeste til laveste skår og den enkelte kan bli vurdert etter plassering på denne fordelingen. Er personens prosentil 80 betyr det at han/hun er i den 80. prosentilen, dvs. at 20 prosent av de som har tatt testen skårer høyere.

Prosent

Prosent er andel av en helhet. Hvis du tar en kunnskapstest og skårer 70% vil det bety at du har svart rett på 70 av 100.

Tydelig eksempel på teamrolle

Et tydelig eksempel er en som spiller ut en teamrolle med særlig god effekt. For å kvalifisere som et tydelig eksempel kreves det at man er i den 80. prosentilen for den teamrollen i egenvurderingen. Finnes det observatører vil også deres skår tas inn i beregningen.

Avviste poeng

Noen av temaene i egenvurderingen er rene påstander om personen, ikke en beskrivelse av et bidrag til teamet. Hvis det har gitt skår til slike påstander vil det fremkomme i teamrolleprofilen som avviste poeng.