










# Belbin Teamrolleprofil for

Viktoria Ymse



## Teamrollene oppsummert

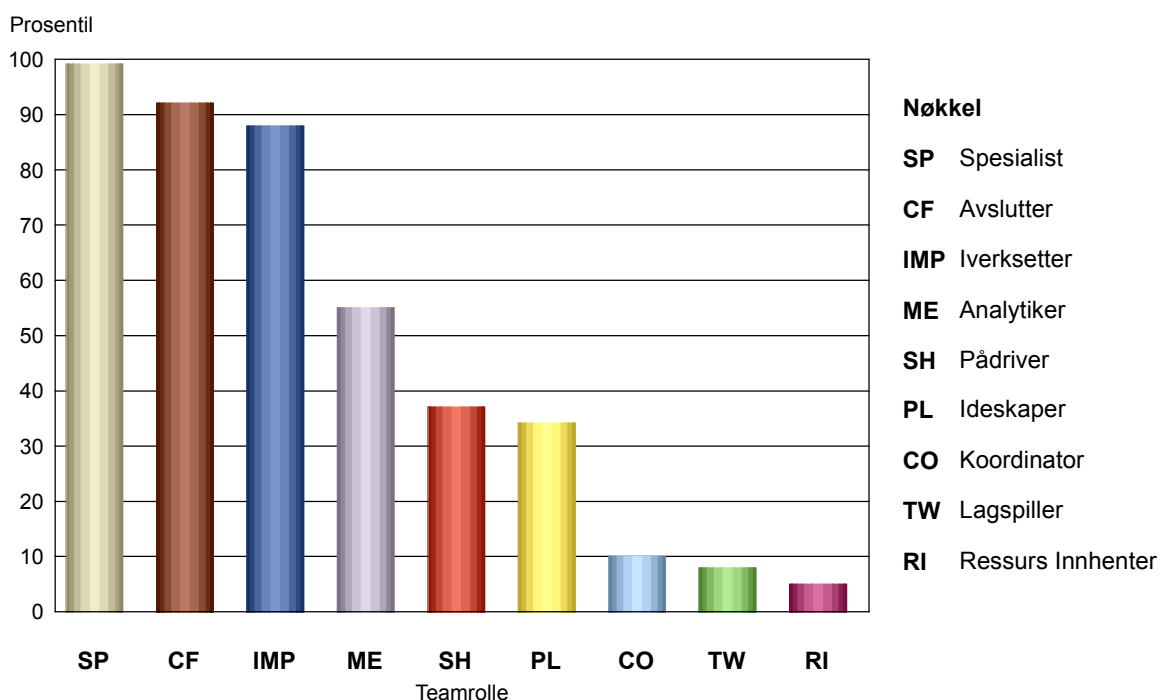
Teamrolle	Viktige bidrag	Tillatte svakheter
Ideskaper 	Kreativ, fantasirik og utradisjonell. Nytenkende og finner løsninger.	Overser detaljer. Kan være for opptatt av egne ideer og tanker til å kommunisere godt.
Ressurs Innhenter 	Utadvendt, entusiastisk og kommuniserende. Finner og utforsker muligheter. 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	Ubesluttsom 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



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 basert på din egenvurdering. I tillegg til kun å benytte egen vurdering er det i Belbin også mulig å spørre andre om en tilbakemelding på hvordan de ser din atferd. Dette kan gi svært nyttig lærdom både for din personlige utvikling og for å få mer ut av samarbeid med andre. 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

### 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

Ditt omdømme er trolig hovedsakelig preget av den gode standarden du har vist i måten du arbeider på. Den våkenhet og oppmerksomhet på faglig kvalitet og nøyaktighet som du viser i ditt arbeide blir nok sett av andre. Folk vil forvente en grundig jobb fra deg selv om du må arbeide med områder du normalt ikke er sett på som ekspert i. Slike forventninger kan du søke å bygge videre på. Jo mer du er villig til å ta på deg fagoppgaver utenfor ditt kjerneområde, jo mindre fare er det for å bli en ekspert som vet mer og mer - om mindre og mindre.

Din personlige strategi kan være å få andre til å innse at høy kvalitet og faglighet er viktig på alle nivåer. Vis detaljert interesse for andres arbeid, det vil bli verdsatt og du vil kunne bli trukket inn i og få innflytelse på mange områder. Det vil også kunne bidra til å spre den profesjonalitetskultur som gjerne knyttes til de egenskaper som du besitter.

Når det gjelder ditt eget arbeid, vil du trolig kunne føle en utfordring fra andre når de går inn på ditt felt. Det er en viss risiko for at du av og til vil gå i forsvarsposisjon. Vær oppmerksom på at ikke alle andre deler din entusiasme for ditt fag. Du kan kanskje ha en tendens til å snakke mer om det, enn andre ønsker å høre. Vær oppmerksom på dette og forsikre deg om at du begrenser deg til å gi den informasjonen som trengs.

I interne samarbeidsforhold vil du sannsynligvis arbeide best for en leder som du kan diskutere rolig og avslappet med. Du vil sannsynligvis støte på problemer med folk som presser deg og/eller primært ser etter raske resultater. Let etter kollegaer som er praktiske og velorganiserte, men som ikke vil invadere ditt arbeidsfelt. Som underordnede bør du ha "lærlingetyper" som kan dra nytte av dine erfaringer.

Din stil er bestemt og grundig i det fagfeltet du er særlig opptatt av.

Du kan også legge vekt på å rendyrke din gode evne til effektiv planlegging og organisering. En av de beste måtene å oppnå et godt omdømme på er gjennom hardt arbeid, noe du synes å være i stand til. Hvis du kan få lagt opp til en praktisk og effektiv måte å jobbe på, vil ikke bare du vinne på dette, men du vil sannsynligvis også se at andre følger ditt eksempel.

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 som er dyktig til å bygge nettverk, bruke kontakter og hente informasjon fra ulike miljøer utenfor organisasjonen. 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.
- være lite opptatt av å utforske muligheter eller komme opp med eller få fram nye ideer.
- ha en tendens til å overse andres behov for hjelp til å komme i mål med sitt.
- ha utfordringer når det gjelder å få til god kontakt og kommunikasjon med et bredt spekter av mennesker.

#### 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.*

## 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

##### Teamroller



##### Arbeidsstil

###### Foredler

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

###### Utnytter kompetanse

"Jeg får en god følelse når min spisskompetanse har en klar rolle i måten vi arbeider på."

###### Beregner

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

###### Iverksetter kvalitet

"Jeg fungerer best når jeg løpende kan forbedre rutiner og prosedyrer."

## 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.