










Belbin Stillingsrapporter

Egnethet



Oppsummerende beskrivelse

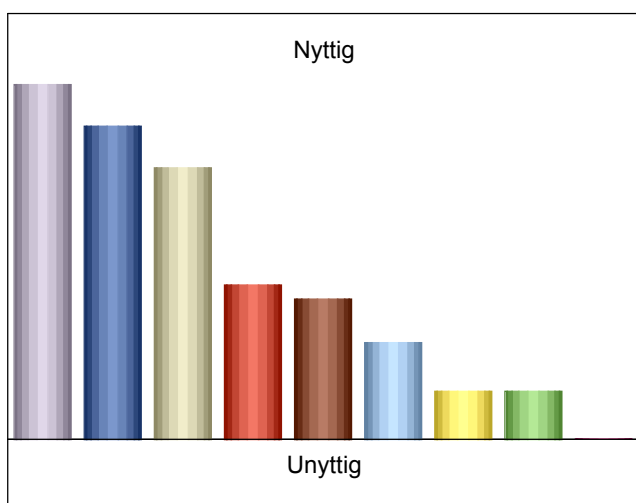
Teamrolle	Bidrag	Tillatte svakheter
Ideskaper 	Kreativ, fantasirik, utradisjonell. Løser vanskelige utfordringer.	Overser detaljer. Kan være for opptatt av egne tanker til å kommunisere godt.
Ressursinnhent 	Utadventt, entusiastisk, kommuniserende. Utforsker muligheter. Etablerer kontakter.	Overoptimistisk. Kan lett tape interessen når den første entusiasmen har lagt seg.
Koordinator 	Moden, trygg. Klarlegger mål. Trekker andre med for å styrke diskusjonene. God til å delegere.	Kan bli oppfattet som manipulerende. Skyver egne oppgaver over på andre.
Pådriver 	Utfordrende, dynamisk, trives under press. Har drivkraft og mot til å overvinne vanskeligheter.	Kan være tilbøyelig til å provosere og såre andre.
Analytiker 	Logisk, analytisk og strategisk. Ser valgmuligheter. Bedømmer nøyaktig.	Kan mangle driv og evne til å inspirere andre.
Lagspiller 	Søker samarbeid, mild, forståelsesfull og diplomatisk. Lyttende, oppbyggende, avverger konflikter.	Ubesluttsom i pressede situasjoner og når beslutninger skal tas.
Iverksetter 	Disiplinert, pålitelig, holder seg til det kjente. Omsetter idéer til praksis. Finner løsninger og gjennomfører.	Holder fast ved det etablerte. Lite fleksibel og lite villig til å respondere på nye muligheter.
Avslutter 	Omhyggelig, samvittighetsfull, bekymret. 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. Representerer fagstolthet og dybdekompetanse på eget felt.	Bidrar i hovedsak på et avgrenset fagområde. Kan være ensidig, faglig sneversynt og dvele ved teknikaliteter.

Sigurd Bruun og Rådgiver

Egnethet for stillingen

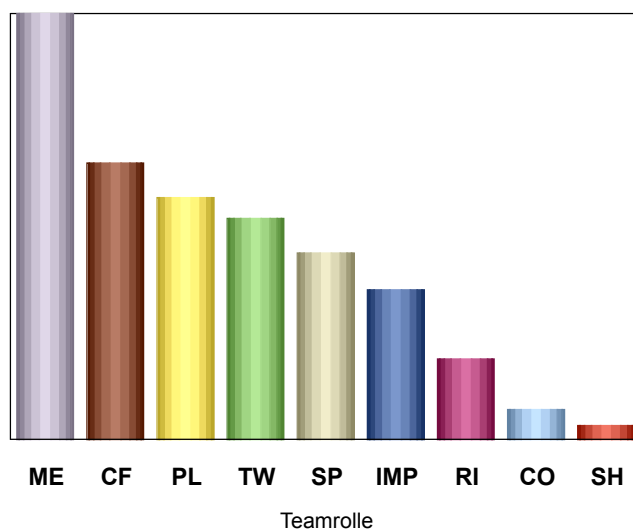
Rapporten sammenholder de teamroller som er spesifisert for en stilling med en kandidats teamrolleprofil. Den kommenterer kort på samlet egnethet for stillingen og tar i betraktning både ønskede teamroller og trekk som kan virke mot sin hensikt i stillingen.

Rådgiver



ME IMP SP SH CF CO PL TW RI
Teamrolle

Sigurd Bruun



ME CF PL TW SP IMP RI CO SH
Teamrolle

Sigurd har de analytiske og kritisk tenkende kvaliteter som trengs. Han bør være i stand til å bidra med den sunne dømmekraft som stillingen krever.

Han er trolig i stand til å håndtere den nødvendige planlegging og organisering som ligger til stillingen.

Han vil sannsynligvis være tilstrekkelig dedikert i streben etter fagkunnskap, men mye avhenger av å ha riktig erfaring og ervervede ferdigheter.

Sammenlikner vi Sigurd sin observatørvurdering med stillingskrav:

Sigurd synes å ha visse atferdsmessige kvaliteter som er nyttige for denne jobben. Kvaliteter som: pålitelig, skarpsindig. Imidlertid, han blir ikke sett på som å være: effektiv, metodisk, rolig og trygg, noe som ville ha vært nyttig.

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 de 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.

Prosjenter

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.