










# Belbin stillingsrapport for

Rådgiver



## Oppsummerende beskrivelse

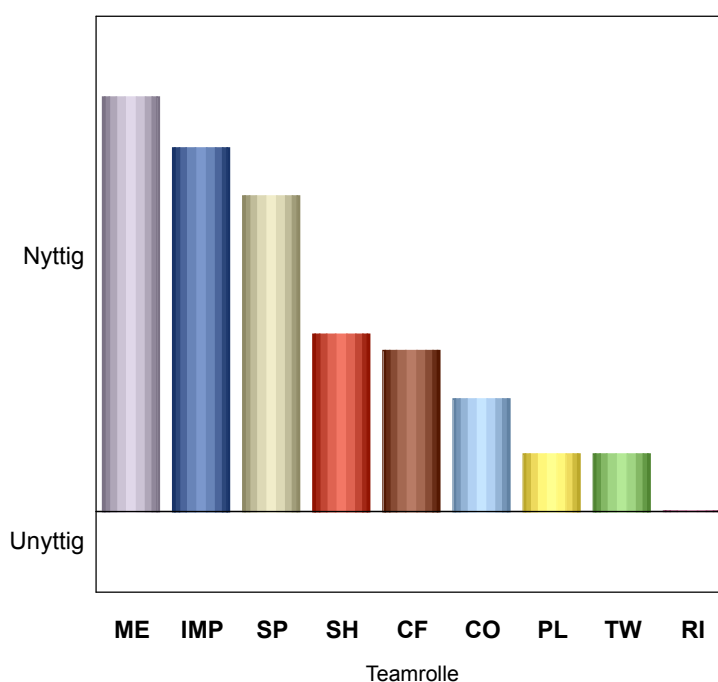
| Teamrolle  | Bidrag   | Tillatte svakheter  |
|--|--|---|
| Ideskaper       | Kreativ, fantasirik, utradisjonell. Løser vanskelige utfordringer.   | Overser detaljer. Kan være for opptatt av egne tanker til å kommunisere godt.                                 |
| Ressursinnhent  | Utadventt, entusiastisk, 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. |

## Rådgiver

### Stillingsspesifikasjon

Rapporten er ment for den personen som er ansvarlig for rekruttering til eller utvikling av stillingen. Den synliggjør kravene til stillingen i termer av teamroller.

**Rapporten baserer seg på Anders Reichborn sine stillingskrav og 4 stillingsobservasjoner.**



Stillingen slik den er beskrevet krever en som besitter fremragende analytiske oversikt sammen med en kapasitet for planlegging og grundig vurderingsevne. En evne til en gjennomtenkt tilnærming vil trolig være det viktigste bidraget fra den beste kandidaten for denne stillingen. Stillingen krever også en med en organisert tilnærming til arbeidet og en kapasitet for effektivt å håndtere saker av praktisk art. Den ideelle kandidaten vil trives i godt strukturerte omgivelser, være klar til å vurdere hva som er mulig og vise en jordnær og sunn fornuft som tar hensyn til behovene i organisasjonen. Den som tilsettes bør kunne bli en pålitelig medarbeider, motstå arbeidspress og vise stabilitet i karakter og temperament.

Arbeidet innebærer en rimelig grad av teknisk kunnskap og erfaring, og være en selvstarter innenfor et definert felt.

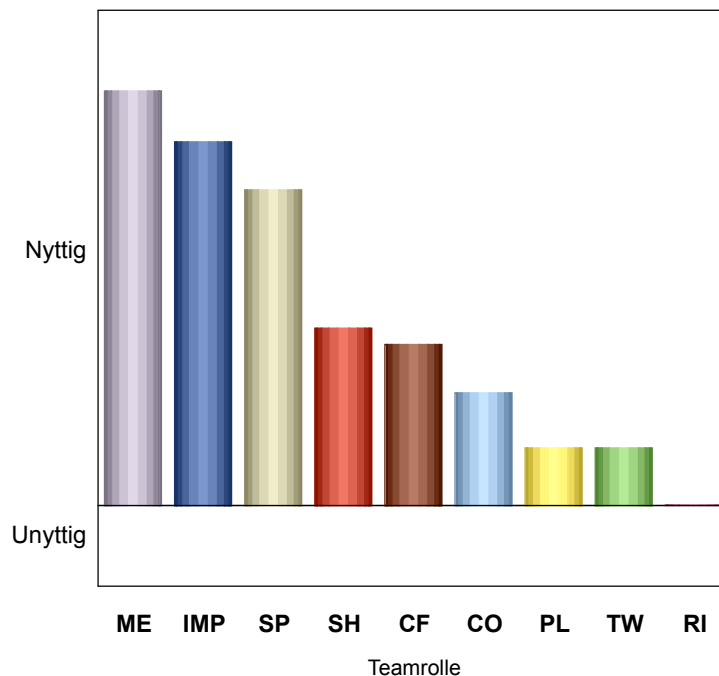
Denne stillingsbeskrivelsen forutsetter en som er mer innadvendt enn utadvendt. Et nøktern og rolig gemytt vil kunne være en stor fordel.

## Rådgiver

### Hva forventes i stillingen?

Rapporten er ment for en stillingssøker eller innehaver. Den synliggjør atferd som er viktig i stillingen.

**Rapporten baserer seg på Anders Reichborn sine stillingskrav og 4 stillingsobservasjoner.**



Selv om denne stillingen krever en praktisk, godt organisert tilnærming, vil ikke nødvendigvis gode resultater oppnås uten forutgående grundig refleksjon og nøye planlegging. Et system må utvikles og brukes med sunn fornuft. Hovedvekten i denne stillingen ligger i å gjennomføre godt planlagte oppgaver og prosedyrer.

Den kvaliteten som kreves mest av alt er en evne og en vilje til utrettelig å holde fast ved stillingen slik den er spesifisert. I denne stillingen vil utholdenhet bli belønnet og latskap vil ikke bli tolerert.

## Rådgiver

### Relevante kvaliteter i rangert rekkefølge

Rapporten viser kvaliteter som observatørene vurderer vil være nyttige i stillingen. Atferd som vises uthevet er angitt som særlig viktige. Antall stjerner viser antall observatører som angitt trekket som viktig. Trekk observatørene mener kan være direkte uheldige i stillingen er vist i kursiv.

### Rapporten baserer seg på 4 observatørvurderinger

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

## 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.

### Proserter

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.