










Belbin Teamrapporter for

Eksempelteam



Oppsummerende beskrivelse

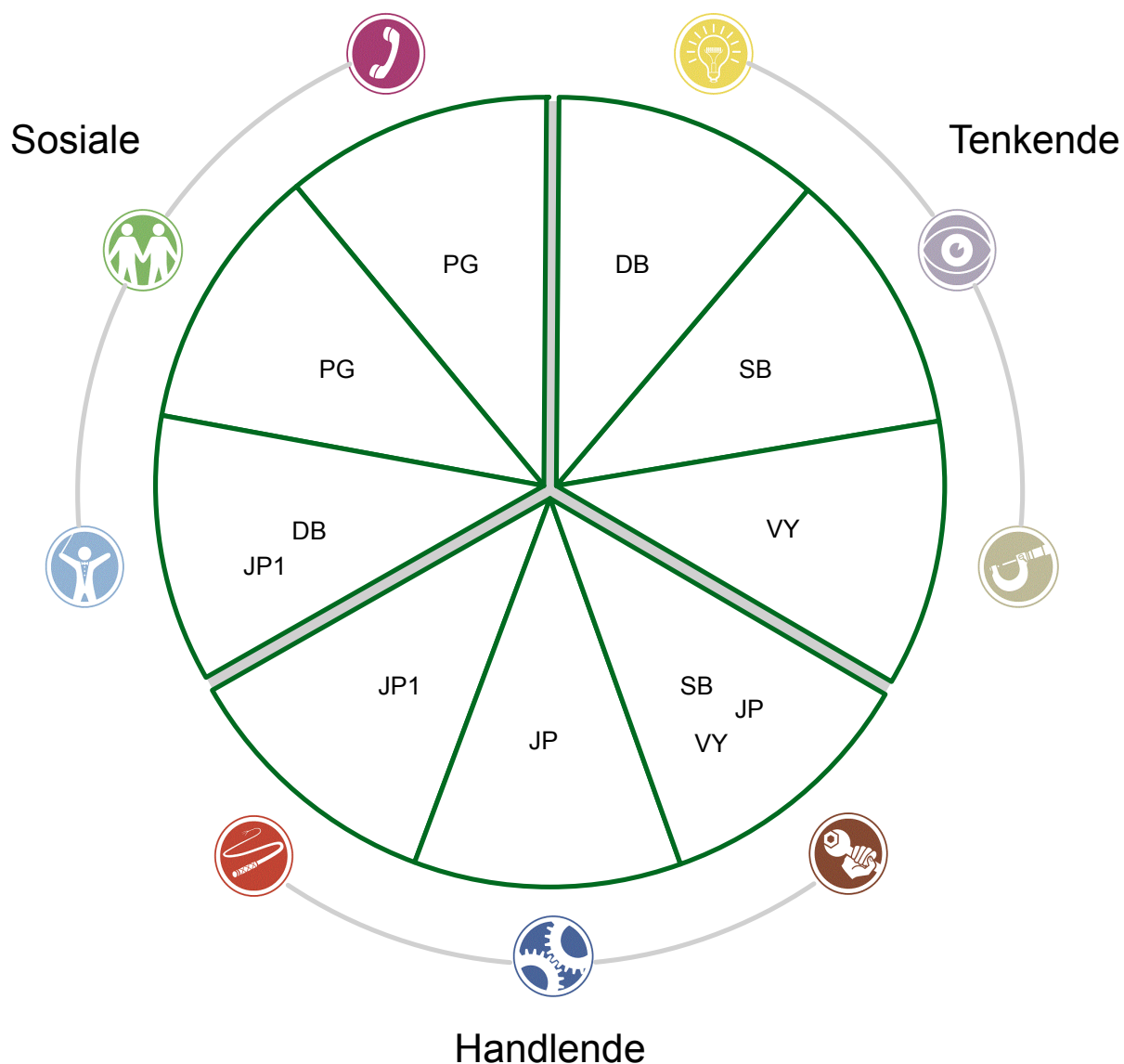
Teamrolle	Bidrag	Tillatte svakheter
Ideskaper 	Kreativ, fantasirik, utradisjonell. Løser vanskelige utfordringer.	Overser detaljer. Kan være for opptatt av egne tanker til å kommunisere godt.
Ressursinnhent 	Utadventt, entusiastisk, kommuniserende. Utforsker muligheter. Etablerer kontakter.	Overoptimistisk. 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.

Team: Eksempelteam

Rollesirkelen

Rapporten viser de to sterkeste teamrollene for hvert teammedlem og viser deres initialer i det relevante segmentet i sirkelen. (Nøkkel vises under) Måten initialene er plassert på har ingen signifikant betydning.

Rapporten baserer seg på 6 kandidater og 26 observatører.



Kandidatnøkkel

- Dag Been (DB)
- Sigurd Bruun (SB)
- Peter Grønn (PG)
- June Paan (JP)
- Jorunn Persen (JP1)

Viktoria Ymse (VY)

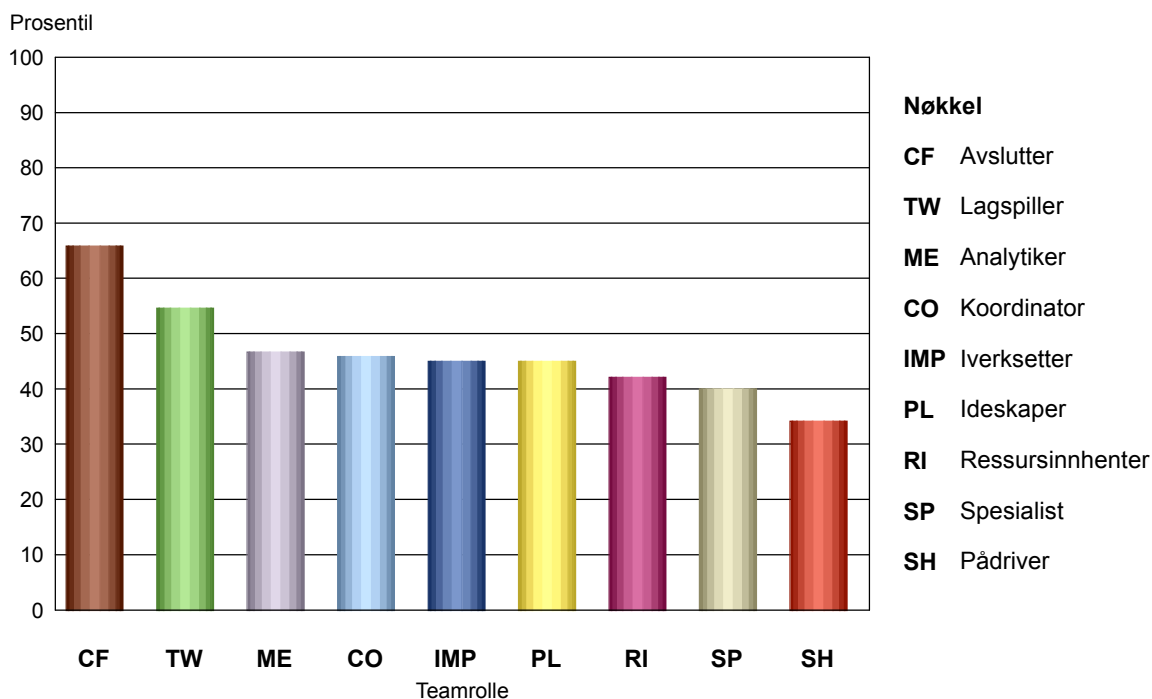
Team: Eksempelteam

Teamrolle gjennomsnitt

Rapporten viser teamets snitt for hver teamrolle. Informasjonen under beskriver mulige positive og uheldige implikasjoner av de mest og minst fremtredende rollene i teamet.

Rapporten baserer seg på 6 kandidater og 26 observatører.

Dette teamet er antakelig svært serviceorientert med en villighet til å gjøre det som trengs og å gjøre det med høy kvalitet. Denne kombinasjonen vil være uvurderlig i den riktige sammenhengen. Mye vil være avhengig av om teamet har blitt samlet rundt et oppdrag som er godt planlagt og forståelig helt fra begynnelsen. Dersom dette ikke stemmer, er spørsmålet om teamet har en sterk og kreativ person som vil innta en lederrolle. Uten det vil teamet med stor sannsynlighet mangle en klar retning.



På sitt beste vil gruppen utføre en skikkelig jobb uansett område og være opptatt av kvalitet. Dette teamet vil strebe etter perfektjon og høye mål når det gjelder profesjonell anerkjennelse.

Sannsynligvis vil dette teamet unngå for mye konflikter, men vil da også kunne være lite villig til å ta vanskelige beslutninger. Teamet kan trenge noen som er villig til å fungere som pådriver eller som er forberedt på sterkt å hevde et mindretallssyn slik at ikke teamet kommer galt av sted av hensyn til husfreden.

Team: Eksempelteam

Oversikt over roller i teamet

Rapporten viser teamrollene i rekkefølge fra de sterkeste (kolonne 1) til svakeste (kolonne 9) for hver person i teamet. For hver; første linje viser egenvurdering, den andre observatørene samlet og den tredje linjen er den totale rangeringen.

Rapporten baserer seg på 6 kandidater og 26 observatører.

Navn	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Been, Dag									
Egenvurdering utført 16/03/2016									
Egenvurdering	PL	CF	ME	CO	TW	SH	SP	RI	IMP
Observasjoner (4)	CO	PL	IMP	SH	CF	ME	TW	SP	RI
Samlet	CO	PL	CF	SH	ME	TW	SP	IMP	RI
Bruun, Sigurd									
Egenvurdering utført 16/03/2016									
Egenvurdering	ME	CF	PL	TW	IMP	SP	RI	SH	CO
Observasjoner (4)	ME	CF	PL	SP	TW	IMP	RI	CO	SH
Samlet	ME	CF	PL	TW	SP	IMP	RI	CO	SH
Grønn, Peter									
Egenvurdering utført 16/03/2016									
Egenvurdering	CF	TW	RI	SP	PL	ME	IMP	SH	CO
Observasjoner (4)	TW	RI	CF	CO	PL	IMP	ME	SP	SH
Samlet	TW	RI	CF	PL	CO	SP	ME	IMP	SH
Paan, June									
Egenvurdering utført 16/03/2016									
Egenvurdering	IMP	TW	CF	CO	SP	ME	PL	RI	SH
Observasjoner (4)	CF	IMP	TW	CO	ME	SP	PL	RI	SH
Samlet	CF	IMP	TW	CO	ME	SP	PL	RI	SH
Persen, Jorunn									
Egenvurdering utført 16/03/2016									
Egenvurdering	SH	CO	RI	IMP	PL	TW	CF	ME	SP
Observasjoner (6)	CO	SH	RI	TW	PL	IMP	ME	CF	SP
Samlet	CO	SH	RI	PL	TW	IMP	CF	ME	SP
Ymse, Viktoria									
Egenvurdering utført 16/03/2016									
Egenvurdering	SP	CF	IMP	ME	SH	PL	CO	TW	RI
Observasjoner (4)	SP	PL	SH	ME	CF	RI	IMP	TW	CO
Samlet	SP	CF	ME	PL	SH	IMP	RI	TW	CO

Team: Eksempelteam

Bidrag til et effektivt team

Enkeltpersoner må trekkes inn i arbeidet til rett tid basert på rolleprofil og bidragsevne, hvis teamet skal være effektivt. Rapporten anbefaler hvem som bør trekkes inn for hvilke utfordringer. For noen oppgaver kan flere personer brukes og noen personer kan brukes til mer enn en oppgave.

Rapporten baserer seg på 6 kandidater og 26 observatører.



Når det er viktig med alternative tilnærminger og ideer kan det være lurt å trekke inn Dag Been.



Når teamet må finne og utnytte nye muligheter, slipp til Peter Grønn, og Jorunn Persen.



Når det er behov for noen som kan lede og styre en felles og koordinert innsats, snakk med Jorunn Persen. Involver også Dag Been.



Når det er behov for økt tempo og raske beslutninger gjør bruk av Jorunn Persen.



Når det er nødvendig med en kritisk og god vurdering av alternativer, få hjelp av Sigurd Bruun.



I situasjoner hvor det er viktig å arbeide med eller ta vare på klimaet og den gode stemningen, er det viktig å støtte og følge opp bidrag fra Peter Grønn, og June Paan.



Når beslutninger og ideer skal omsettes i praksis og settes ut i livet, bruk June Paan.



Når det er avgjørende at planer gjennomføres til punkt og prikke vil en viktig rolle kunne spilles av Peter Grønn, og June Paan. Involver også Sigurd Bruun, og Viktoria Ymse.



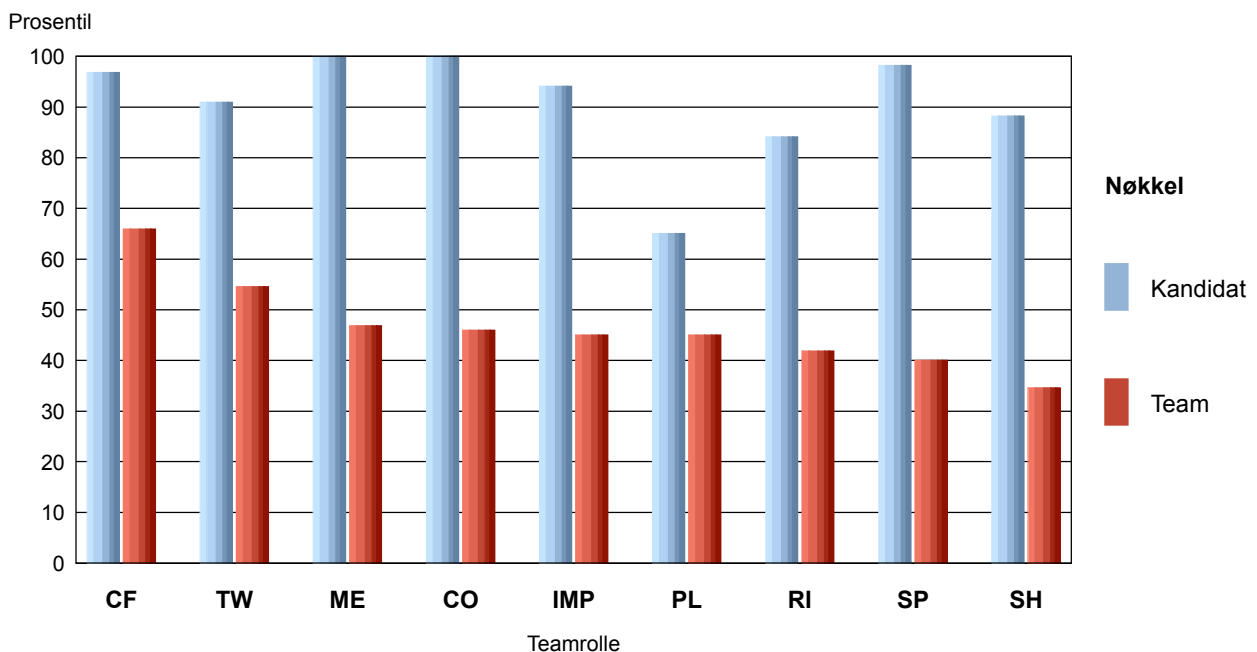
Når teamet trenger noen til å borre dypt inn i et tema og få tilgang til den ekspertise som trengs, forsøk Viktoria Ymse.

Team: Eksempelteam

Teamprofilen mot høyeste enkeltroller

Grafen viser prosentil skår for den kandidaten som har den sterkeste teamrollen i teamet for hver rolle, sammenholdt med gjennomsnitt prosentil for den rollen. Jo større forskjell, jo større er teamets avhengighet av kandidaten med den sterkeste rollen.

Rapporten baserer seg på 6 kandidater og 26 observatører.



Kandidater med høyest prosentil skår for rollen:

- CF** June Paan (Egenvurdering + 4 Observatører)
- TW** Peter Grønn (Egenvurdering + 4 Observatører)
- ME** Sigurd Bruun (Egenvurdering + 4 Observatører)
- CO** Jorunn Persen (Egenvurdering + 6 Observatører)
- IMP** June Paan (Egenvurdering + 4 Observatører)
- PL** Dag Been (Egenvurdering + 4 Observatører)
- RI** Peter Grønn (Egenvurdering + 4 Observatører)
- SP** Viktoria Ymse (Egenvurdering + 4 Observatører)
- SH** Jorunn Persen (Egenvurdering + 6 Observatører)

Team: Eksempelteam

Forekomster av tydelige teamroller

Rapporten viser tydelige eksempler på teamroller i teamet i alfabetisk orden. Et tydelig eksempel på en teamrolle er en som har en klar oppfatning av egne preferanser, har godt sammenfall mellom egne vurderinger og tilbakemelding fra observatørene (hvis relevant) og har en klar overvekt av styrker sammenholdt med tillatte svakheter for rollen.

Rapporten baserer seg på 6 kandidater og 26 observatører.

Det er følgende forekomster av tydelige teamroller i teamet:

**Ressursinnhenter:**

Peter Grønn
Jorunn Persen

**Koordinator:**

Jorunn Persen

**Pådriver:**

Jorunn Persen

**Analytiker:**

Sigurd Bruun

**Lagspiller:**

Peter Grønn
June Paan

**Iverksetter :**

June Paan

**Avslutter:**

Peter Grønn
June Paan

**Spesialist:**

Viktorija Ymse

Rapporten fortsetter på neste side.

Team: Eksempelteam

Forekomster av tydelige teamroller

Rapporten viser tydelige eksempler på teamroller i teamet i alfabetisk orden. Et tydelig eksempel på en teamrolle er en som har en klar oppfatning av egne preferanser, har godt sammenfall mellom egne vurderinger og tilbakemelding fra observatørene (hvis relevant) og har en klar overvekt av styrker sammenholdt med tillatte svakheter for rollen.

Rapporten baserer seg på 6 kandidater og 26 observatører.

Det er ingen forekomster av tydelige teamroller for følgende:



Ideskaper

Team: Eksempelteam

Observasjoner totalt i rangert rekkefølge

Når observatørene fyller ut sitt observatørskjema, kan de gi et enkelt eller et dobbelt kryss for adjektiver de mener er beskrivende for en kandidat. Rapporten viser det akkumulerte antall kryss for hvert adjektiv i synkende orden. Adjektiv som er knyttet til negative eller kritiske trekk ved rollen vises i kursiv.

Rapporten baserer seg på 26 observatørvurderinger

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

omsorgsfull	23	overtalende	6
hjelpsom	20	svært glad i faget sitt	6
oppmuntrer andre	19	oppfinnsom	5
nøyaktig	16	initiativrik	5
rolig og trygg	16	motiveres av læring	4
konsulterer andre	15	<i>eksentrisk</i>	4
retter opp feil	14	<i>distré</i>	4
perfeksjonist	13	grundig	4
spørrelysten	13	<i>impulsiv</i>	4
har oversikt	13	<i>redd for å gjøre feil</i>	3
logisk	13	<i>manipulerende</i>	3
faglig ambisiøs	11	<i>forsvarer alltid eget fag</i>	3
realistisk	11	pliktoppfylgende	3
oppmerksom på andre	11	<i>skyver oppgavene på andre</i>	3
praktisk orientert	11	<i>motvillig til forandring</i>	3
evner å prioritere	11	<i>skravlete</i>	2
effektiv	11	<i>skeptisk</i>	2
pålitelig	11	<i>overfølsom</i>	2
sterk pådriver	10	<i>lite fleksibel</i>	2
frittalende	10	<i>konfronterende</i>	2
utadvendt	10	<i>inkonsekvent</i>	2
ser problemer fra nye vinkler	10	<i>uvillig til å delegere</i>	2
konkurransorientert	10	<i>uten entusiasme</i>	2
deler kunnskap	10	<i>svært pågående</i>	2
kreativ	9	<i>utålmodig</i>	2
griper muligheter	9	<i>uinteressert i detaljer</i>	2
utfordrende	9	viker ikke lett for motstand	1
diplomatisk	9	<i>faglig ensporet</i>	1
analytisk	9	<i>pirkete</i>	1
disiplinert	8	<i>konfliktsky</i>	1
metodisk	8	<i>enser ikke omgivelsene</i>	1
iderik	7	<i>tar ikke sjanser</i>	1
skarpsindig	7	<i>nøler og vegrer seg</i>	1
nytenkende	6	<i>ensidig oppslukt av eget fag</i>	1
upartisk	6	tilpasser seg	0
faglig selvstendig og trygg	6	<i>ubestluttet</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.