










BELBIN®

Belbin Teamrapporter för

Ledningsgruppen

Sammanfattande beskrivning av teamrollerna

Teamroll	Bidrag	Tillåtna svagheter
Plant 	Kreativ, påhittig, tänker fritt. Genererar idéer och löser svåra problem.	Ignorerar detaljer. Alltför upptagen för att kommunicera effektivt.
Resource Investigator 	Utåtriktad, entusiastisk, kommunikativ. Utforskar möjligheter och utvecklar kontakter.	Överoptimistisk. Tappar intresset när första entusiasmen har lagt sig.
Co-ordinator 	Mogen, självsäker, identifierar talanger. Klargör mål. Delegerar effektivt.	Kan ses som manipulativ. Delegerar eget arbete.
Shaper 	Utmanande, dynamisk, mår bra vid press. Har drivkraft och mod att övervinna hinder.	Benägen att provocera. Förolämpar andras känslor.
Monitor Evaluator 	Sansad, strategisk och skarpsinnig. Ser alla alternativ och bedömer korrekt.	Saknar drivkraft och förmåga att inspirera andra. Kan vara överdrivet kritisk.
Teamworker 	Samarbetande, mottaglig och diplomatisk. Lyssnar och avvärjer motsättningar.	Obeslutsam i kritiska situationer. Undviker konfrontation.
Implementer 	Praktisk, pålitlig och effektiv. Omvandlar idéer till handling och organiserar det arbete som behöver göras.	Något inflexibel. Reagerar långsamt på nya möjligheter.
Completer Finisher 	Noggrann, samvetsgrann och ängslig. Finner fel. Finputsar och fulländar.	Benägen att oroa sig i onödan. Ovillig att delegera.
Specialist 	Målmedveten, självständig, hängiven. Har kunskaper och färdigheter inom ett smalt specialområde.	Bidrar endast på kort sikt. Fastnar i teknikaliteter.

Team: Ledningsgruppen

Översikt över Team sammansättning

Denna rapport visar teamroller i ordning från mest framträdande (spalt 1) till minst framträdande (spalt 9) för varje person i team. För varje person anger den första raden synen från självskattningen, den andra visar sammantaget observatörernas syn och den tredje visar den totala sammansättningen.

Denna rapport bygger på 13 kandidater och 66 observationer.

Namn	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Andersson, Ewa									
DPP besvarades den 17/03/2015									
Självskattning	TW	CO	SP	ME	CF	RI	PL	IMP	SH
Observationer (6)	RI	CO	TW	ME	SP	SH	IMP	PL	CF
Sammanlagd	CO	TW	SP	RI	ME	SH	IMP	CF	PL
Ask, Helena									
DPP besvarades den 09/03/2015									
Självskattning	SH	CO	IMP	RI	SP	TW	PL	CF	ME
Observationer (6)	RI	ME	IMP	SH	SP	CF	CO	PL	TW
Sammanlagd	RI	SH	IMP	ME	CO	SP	CF	TW	PL
Bengtsson, Mats									
DPP besvarades den 11/03/2015									
Självskattning	CO	TW	RI	PL	SH	IMP	ME	SP	CF
Observationer (5)	CO	TW	RI	SP	ME	IMP	PL	SH	CF
Sammanlagd	CO	TW	RI	PL	IMP	ME	SP	SH	CF
Ek, Thomas									
DPP besvarades den 06/03/2015									
Självskattning	SP	RI	CO	ME	PL	IMP	TW	SH	CF
Observationer (6)	CO	SP	RI	ME	CF	PL	TW	SH	IMP
Sammanlagd	SP	CO	RI	ME	PL	TW	CF	IMP	SH
Eriksson, Bernt									
DPP besvarades den 25/03/2015									
Självskattning	IMP	SH	RI	PL	SP	ME	CO	CF	TW
Observationer (4)	SH	RI	SP	CO	PL	TW	ME	IMP	CF
Sammanlagd	SH	RI	SP	PL	IMP	CO	ME	TW	CF
Frisk, Tore									
DPP besvarades den 05/03/2015									
Självskattning	ME	CO	RI	SP	TW	CF	PL	SH	IMP
Observationer (5)	ME	PL	RI	SH	CO	SP	TW	IMP	CF
Sammanlagd	ME	CO	RI	PL	SP	SH	TW	CF	IMP
Gulliksson, Carina									
DPP besvarades den 11/03/2015									
Självskattning	SP	SH	CO	RI	PL	IMP	ME	CF	TW
Observationer (4)	SP	PL	CO	TW	RI	ME	SH	CF	IMP
Sammanlagd	SP	CO	PL	SH	RI	ME	TW	IMP	CF

Rapporten fortsätter på nästa sida.

Team: Ledningsgruppen

Översikt över Team sammansättning

Denna rapport visar teamroller i ordning från mest framträdande (spalt 1) till minst framträdande (spalt 9) för varje person i team. För varje person anger den första raden synen från självskattningen, den andra visar sammantaget observatörernas syn och den tredje visar den totala sammansättningen.

Denna rapport bygger på 13 kandidater och 66 observationer.

Namn	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Hansson, Kajsa									
DPP besvarades den 11/03/2015									
Självskattning	IMP	SH	ME	CO	TW	CF	RI	SP	PL
Observationer (5)	IMP	ME	SH	CF	CO	RI	SP	TW	PL
Sammanlagd	IMP	SH	ME	CO	CF	TW	RI	SP	PL
Hed, Lena									
DPP besvarades den 05/03/2015									
Självskattning	RI	SH	SP	CO	IMP	TW	ME	PL	CF
Observationer (6)	RI	SH	SP	CO	TW	PL	ME	IMP	CF
Sammanlagd	RI	SH	SP	CO	TW	IMP	ME	PL	CF
Larsson, Joakim									
DPP besvarades den 05/03/2015									
Självskattning	RI	SH	CO	SP	PL	IMP	TW	CF	ME
Observationer (6)	SH	RI	SP	CO	TW	PL	IMP	CF	ME
Sammanlagd	SH	RI	CO	SP	TW	PL	IMP	CF	ME
Levin, Helena									
DPP besvarades den 05/03/2015									
Självskattning	RI	PL	SP	CO	SH	IMP	TW	CF	ME
Observationer (4)	PL	RI	SP	SH	CO	TW	IMP	ME	CF
Sammanlagd	PL	RI	SP	CO	SH	TW	IMP	CF	ME
Persson, Per									
DPP besvarades den 05/03/2015									
Självskattning	RI	SH	IMP	CO	TW	ME	PL	CF	SP
Observationer (3)	RI	SP	SH	CO	PL	IMP	TW	CF	ME
Sammanlagd	RI	SH	CO	IMP	SP	TW	PL	ME	CF
Söder, Lina									
DPP besvarades den 10/03/2015									
Självskattning	CO	ME	SH	RI	SP	IMP	PL	CF	TW
Observationer (6)	SP	ME	CO	TW	CF	RI	IMP	PL	SH
Sammanlagd	SP	ME	CO	RI	IMP	TW	SH	CF	PL

Teamet: Ledningsgruppen

Teamrollbidrag

Enskilda personer kommer att behöva tas in i rätt tid om teamet ska maximera sin effektivitet. Rapporten ger förslag på vem som ska ta på sig arbetet i varje teamroll inom laget. Vissa roller är delade och vissa personer föreslås att ta sig an mer än en roll.

Denna rapport bygger på 13 kandidater och 66 observationer.



När det behövs nya tankebanor fråga Helena Levin.



När teamet behöver utforska nya möjligheter fråga Lena Hed, Joakim Larsson, Helena Levin, och Per Persson. Involvera även Helena Ask, Thomas Ek, och Bernt Eriksson.



När det behövs någon för att samordna teamets insatser fråga Mats Bengtsson. Involvera även Ewa Andersson, Thomas Ek, Tore Frisk, Carina Gulliksson, Lena Hed, Per Persson, och Lina Söder.



När det finns ett behov av att öka takten och komma fram till beslut kan man räkna med Bernt Eriksson, Kajsa Hansson, Lena Hed, Joakim Larsson, och Per Persson. Involvera även Helena Ask.



När teamet behöver någon som kan välja mellan konkurrerande alternativ rådfråga Tore Frisk, och Kajsa Hansson. Involvera även Lina Söder.



När det uppstår argumentation och stämningen i teamet behöver förbättras, försök engagera Ewa Andersson, och Mats Bengtsson.



När beslut måste omvandlas till fungerande rutiner fråga Kajsa Hansson. Involvera även Helena Ask.



Det finns ingen i teamet som visar gott om styrkan i denna teamroll.



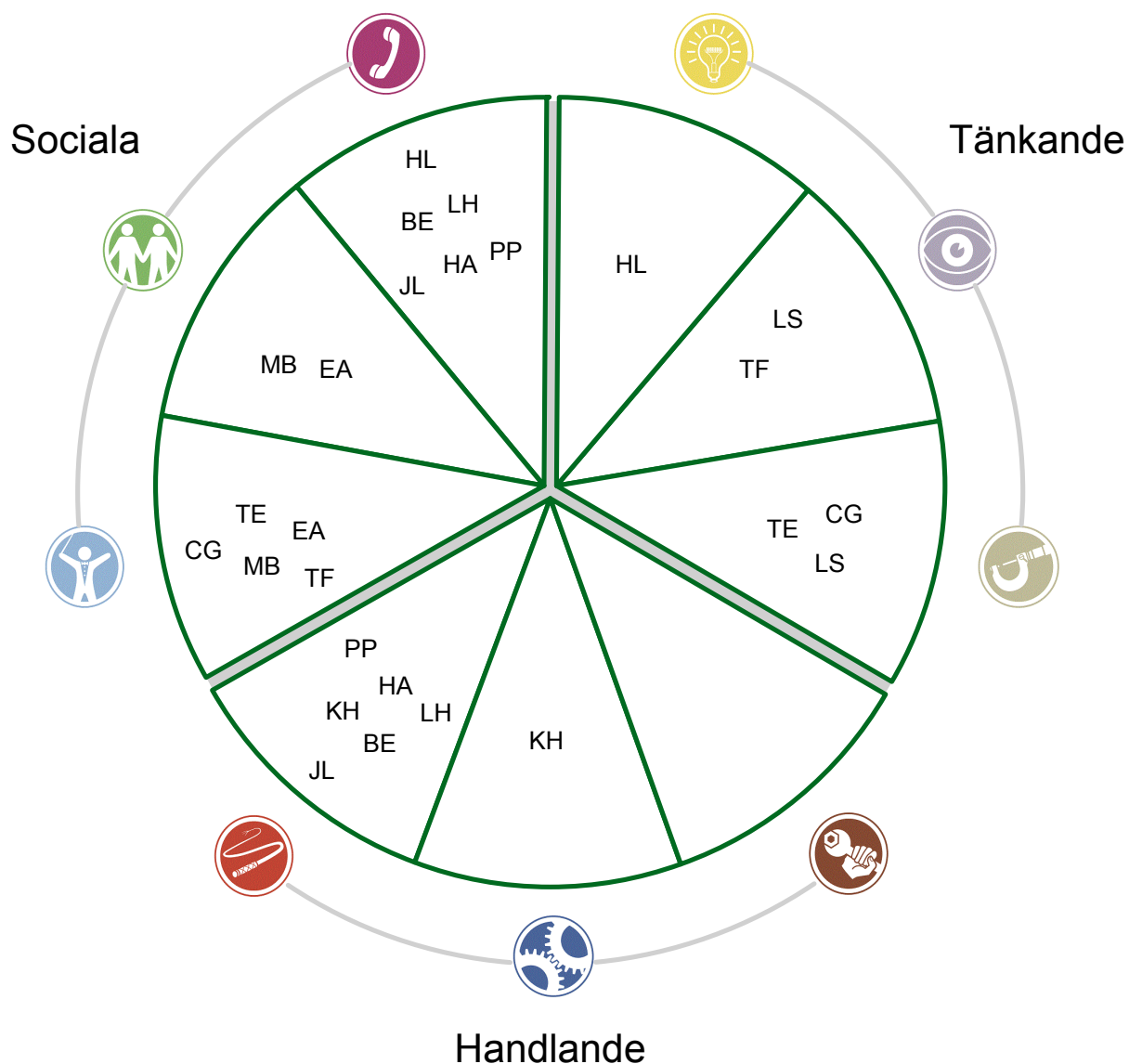
När teamet behöver någon för att utforska ett ämne på djupet och få den expertkunskap som teamet behöver, fråga Carina Gulliksson. Involvera även Thomas Ek, Lena Hed, Helena Levin, och Lina Söder.

Teamet: Ledningsgruppen

Teamrollcirkel

Denna rapport visar de två starkaste teamrollbidragen för varje team medlem genom att visa deras initialer i de relevanta segmenten av cirkeln (en nyckel för team medlemmar ges nedan). Exakt placering av en persons initialer inom ett visst segment har ingen betydelse.

Denna rapport bygger på 13 kandidater och 66 observationer.



Nyckel till kandidater

Ewa Andersson (EA)
Helena Ask (HA)
Mats Bengtsson (MB)
Thomas Ek (TE)
Bernt Eriksson (BE)

Tore Frisk (TF)
Carina Gulliksson (CG)
Kajsa Hansson (KH)
Lena Hed (LH)
Joakim Larsson (JL)

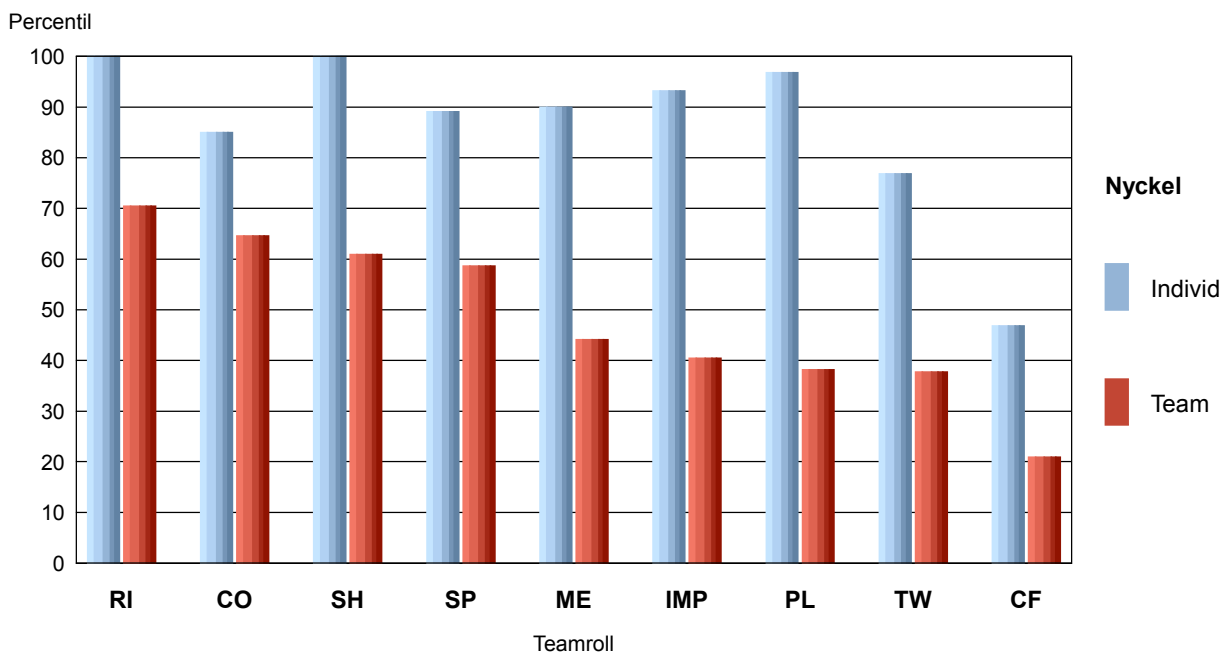
Helena Levin (HL)
Per Persson (PP)
Lina Söder (LS)

Team: Ledningsgruppen

Individer i Team

Detta stapeldiagram visar percentilvärdet för den starkaste individen i team för en given teamroll, jämfört med teams genomsnittliga percentilvärde för den rollen. Ju längre ifrån varandra de individuella och team genomsnittliga värdena är för en teamroll, desto mer beroende är team av en person för att uppfylla rollen i fråga.

Denna rapport bygger på 13 kandidater och 66 observationer.



Individer med den högsta percentilvärdet för den namngivna teamrollen:

- RI** Lena Hed (DPP + 6 Obs)
- CO** Mats Bengtsson (DPP + 5 Obs)
- SH** Joakim Larsson (DPP + 6 Obs)
- SP** Carina Gulliksson (DPP + 4 Obs)
- ME** Tore Frisk (DPP + 5 Obs)
- IMP** Kajsa Hansson (DPP + 5 Obs)
- PL** Helena Levin (DPP + 4 Obs)
- TW** Mats Bengtsson (DPP + 5 Obs)
- CF** Kajsa Hansson (DPP + 5 Obs)

Team: Ledningsgruppen

Starka exempel på teamroller

Rapporten visar i alfabetisk ordning starka exempel på teamroller i team. Ett starkt exempel på en teamroll är någon som har en klar uppfattning om sina teamrollpreferenser, bra överensstämmelse mellan självskattning och observatörernas syn samt visar betydligt mer positiva än negativa beteenden för den rollen.

Denna rapport bygger på 13 kandidater och 66 observationer.

Dessa är starka exempel på varje teamroll:

**Plant:**

Helena Levin

**Resource Investigator:**

Lena Hed
Joakim Larsson
Helena Levin
* Per Persson

**Co-ordinator:**

Mats Bengtsson

**Shaper:**

Bernt Eriksson
Kajsa Hansson
Lena Hed
Joakim Larsson
* Per Persson

**Monitor Evaluator:**

Tore Frisk
Kajsa Hansson

**Implementer:**

Kajsa Hansson

**Specialist:**

Carina Gulliksson

* indikerar att resultaten är baserade på färre än 4 Observatörsbedömningar.

Rapporten fortsätter på nästa sida.

Team: Ledningsgruppen

Starka exempel på teamroller

Rapporten visar i alfabetisk ordning starka exempel på teamroller i team. Ett starkt exempel på en teamroll är någon som har en klar uppfattning om sina teamrollpreferenser, bra överensstämmelse mellan självskattning och observatörernas syn samt visar betydligt mer positiva än negativa beteenden för den rollen.

Denna rapport bygger på 13 kandidater och 66 observationer.

Det finns inga starka exempel på följande teamroller:



Teamworker



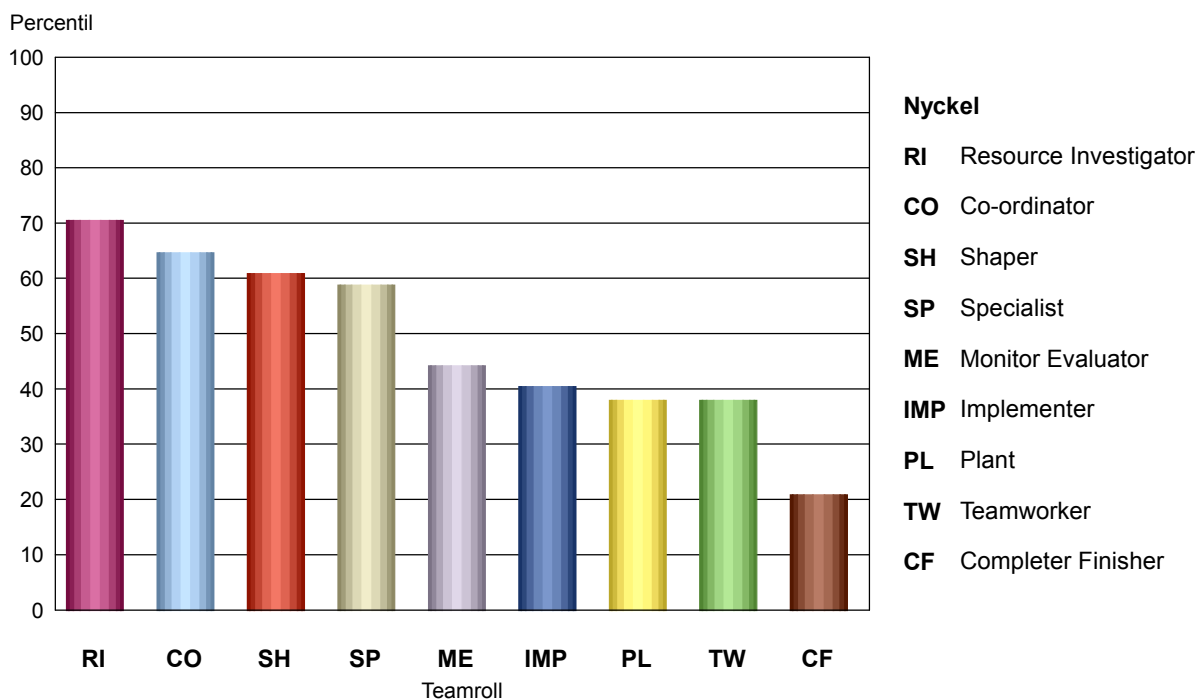
Completer Finisher

Team: Ledningsgruppen Teamrollgenomsnitt

Den här rapporten visar team genomsnitt för varje teamroll. Informationen nedan beskriver de positiva och negativa konsekvenserna utifrån "teamrollkulturen".

Denna rapport bygger på 13 kandidater och 66 observationer.

De sociala kvaliteter som denna team har, bör spela en viktig roll för att skapa sin egen stil av verksamhet. Förmågan att kommunicera, både inom team och utanför borde vara dess starka punkter. Resultatet bör bli ett högt mått av produktiva synergieffekter. Om det finns en risk, så ligger den i att det som sker i dialogen inte kommer leda till väsentliga resultat. Av den anledningen behöver någon utnämnas som är bra på slutföra uppgifter. Nyckeln till framgång kommer att vara att gå från ord till handling.



Den starkaste egenskapen i denna team är dess utåtriktade karaktär och vilja att engagera sig i sociala kontakter. Dess medlemmar är kapabla att utvecklas via diskussion och samverka på ett sätt som leder till framsteg för team som helhet.

Det värsta scenariot är att team misslyckas med att avsluta vad de påbörjat och kan göra sina kunder besvikna genom de fel och försummelse de åstadkommer. team kan ha nytta av att försöka hitta någon som är skicklig på att arbeta med detaljer och kvalitetskontroll.

Team: Ledningsgruppen

Sammanlagda observatörssvar

När observatörer besvarar observatörens syn kan de markera eller dubbelmarkera adjektiv som passar in på en särskild person. Rapporten ackumulerar i fallande ordning varje ord för alla team medlemmar. Ord som betecknar tillhörande teamrollsvagheter visas i kursiv stil.

Denna rapport baseras på 66 observatörsbedömningar.

Vänligen notera: Om observatörsbedömningar slutfördes på ett annat språk än det som denna rapport visas på, är det motsvarande ord eller fras som används.

uppmuntrande mot andra	69	ihärdig	23
omtänksam	64	vetgirig	23
utåtriktad	63	tuff	19
företagsam	61	praktisk	19
rådgivande	61	opartisk	18
drivande	59	<i>uppslukad av sitt eget område</i>	17
självständig	58	<i>tankspridd</i>	15
pålitlig	49	nyskapande	14
hjälpssam	48	<i>påstridig</i>	14
klok	47	uppfinningsrik	12
analytisk	47	avhjälpel fel	12
entusiastisk över ämnet	47	originell	10
angelägen om att förmedla kunskap	46	<i>skeptisk</i>	10
rättfram	45	<i>konfrontationsinriktad</i>	9
trygg och avslappnad	44	<i>glömsk</i>	9
lyhörd	43	<i>rädd att misslyckas</i>	8
tar vara på möjligheter	42	<i>överkänslig</i>	7
kreativ	40	perfektionistisk	6
motiveras av lärande	40	<i>konflikträdd</i>	6
effektiv	40	<i>förändringsobenägen</i>	6
övertygande	39	<i>excentrisk</i>	4
utmanande	35	pedantisk	4
medveten om prioriteringar	35	<i>obeslutsam</i>	4
tänker fritt	34	<i>överdrivet pratsam</i>	3
vidsynt	33	<i>stelbent</i>	3
logisk	32	<i>inkonsekvent</i>	3
metodisk	32	<i>petig</i>	3
<i>otålig</i>	31	<i>ovillig att delegera</i>	3
noggrann	30	<i>oengagerad i detaljer</i>	3
realistisk	28	<i>trångsynt</i>	2
disciplinerad	27	<i>revirbyggande</i>	2
tävlingsinriktad	27	<i>delegerar för mycket</i>	2
diplomatisk	24	<i>oentusiastisk</i>	2
<i>impulsiv</i>	24	<i>icke äventyrsbenägen</i>	2
beredd att anpassa sig	24	<i>manipulerande</i>	1
flitig	23	<i>skjuter upp och förhalar</i>	1

Ordlista

Självskattning - Din Personliga Profil (DPP)

Självskattning - Din Personliga Profil är det frågeformulär en person besvarar för att fastställa sina teamroller. Formuläret består av åtta avdelningar, var och en med tio alternativ. Individerna uppmanas att fördela tio poäng per avsnitt till de alternativ som bäst speglar hans eller hennes arbetssätt.

Observatörsbedömning (Obs)

Observatörsbedömningen är den enkät som fylls i av personer som känner Självskattningskandidaten väl. Vi rekommenderar att observatörer väljs bland dem som nyligen har arbetat nära den enskilde och i samma miljö (t.ex. i samma team), eftersom teamrollbeteenden kan förändras över tid och i olika situationer. Detta för att vi ska kunna erbjuda rådgivning i hur personen kan hantera detta.

Teamrollstyrkor

Dessa är de positiva egenskaper eller beteenden som är förknippade med en viss teamroll.

Teamrollsvagheter

Detta är baksidan av en styrka: negativt beteende som kan visas som ett resultat av ett särskilt teamrollbidrag. Om någon använder en särskild teamroll väl och dess styrkor väger upp svagheter i rollen, kallas det en "tillåten svaghet". Svagheter blir "otillåtna" om de är extrema eller om den tillhörande styrkan i teamrollen inte visas.

Percentiler

En percentil är ett sätt att mäta din position i förhållande till andra (resten av befolkningen). Om en grupp människor gör ett test och får poäng, kan dessa fördelas från högsta till lägsta och en enskild persons resultat kan bedömas i förhållande till andras resultat. Om en persons värde är i den 80:e percentilen, betyder det att 20 % av gruppen har ett högre värde för detta mått.

Procentsats

Procentsatsen utgör en del av helheten. Om du tar ett lämplighetsprov och får 70 poäng av 100 möjliga, är din poäng 70 %.

Starkt exempel på en teamroll

Ett starkt exempel är någon som verkar använda en viss teamroll med särskilt gott resultat. För att räknas som ett gott exempel på en särskild teamroll, behöver någon vara i den 80:e percentilen för den teamrollen enligt deras självskattning. När observatörsbedömningar läggs till, tas även deras feedback med i beräkningen för att avgöra om någon kvalificerar sig som ett gott exempel.

Droppöäng

Vissa meningar i självskattningen - Din personliga profil avser påståenden om dig själv istället för ett faktiskt teamrollbidrag. Om du har högre värden än 90 % av gruppen, kommer din teamrollfeedback ta hänsyn till detta.