










# Belbinrapport Arbetsrelationer

## 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.

## Arbetsrelationer

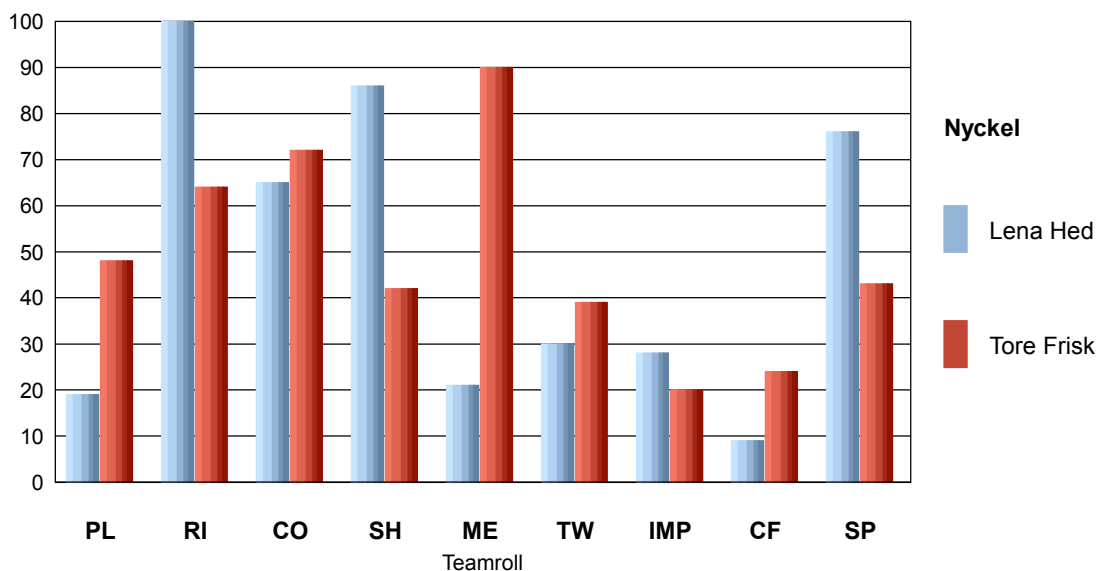
### Lena Hed och Tore Frisk

Denna rapport jämför teamrollkombinationerna för två personer för att analysera hur de kan arbeta tillsammans. Analysen fokuserar på att jämföra de två starkaste teamrollerna för varje person. Vänligen notera att stora skillnader i personlighet eller starka åsikter kan åsidosätta dessa prognoser baserade på teamrollkemin.

**Denna rapport baseras på självskattning och observatörsbedömningar.**

Lena Hed är chef över Tore Frisk.

Percentil



Baserat på de starkaste teamrollerna kan denna kombination av teamroller fungera bra tillsammans om Lena Hed bollar idéer med Tore Frisk och lär sig att lyssna på Tores råd. Om det inte sker, kan Lena se Tore som alltför långsam och Tore kommer att se Lena som alltför ytligt i sitt synsätt.

Om man ser till teamroll nummer två; Lena och Tore kan trivas ihop förutsatt att det inte finns en konflikt mellan ledarstilar. Om Tore får en viss frihet och lämnas till att ordna och organisera en överenskommen agenda skulle relationen kunna fungera bra.

#### Några frågor att tänka på

- Hur lika är Lenas och Tores teamroller? Generellt sett fungerar teamrollsamarbete bäst där teamrollerna kompletterar varandra.
- Har Lena och Tore i första hand sociala, tänkande eller handlingsroller? Eller finns det bevis på en kombination?
- Finns det några uppenbara teamrollluckor eller överlappningar? Om så är fallet, kan Lena och Tore behöva besluta om hur man bäst fördelar teamrollansvaret mellan sig.

## 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.