

RAPPORTER

Nedenfor finner du gjennomgang av rapporter du kan ta ut i Belbin Online.

Individuell teamrollerapport

Oversikt over teamroller

Søylediagrammet i den første rapporten viser teamrollene fra høyest til lavest og gir en første oversikt over rollene. Det vil framkomme i rapporten om grafen bygger bare på egenvurdering eller om også observatørvurderinger er inkludert. De resterende rapportene vil gi flere detaljer.

Det er nyttig å notere seg prosentilene på de høyeste rollene:

- Er en eller flere over 85. Roller med skår på dette nivået kaller vi særlig tydelige roller
- Over 65, Det er her rapporten «Dine fortrukne teamroller» som er ren egenvurderingsrapport, setter grensen mellom «foretrukne» og «roller som kan tas»
- Under 25 som tilsvarer grensen mellom «kan ta» og «minst foretrukne teamroller»

Teamroller i rangert rekkefølge

Denne rapporten viser teamrollene i rangert orden basert på kandidatens selvbylde og hver enkelt av observatørene (hvis relevant). Erfaringsmessig er denne rapporten best til nytte når observatørenes navn fremkommer, men det finnes en funksjonalitet for å anonymisere navnene når dette er hensiktsmessig.

Resultatene sammenholdes for å få frem en total rangering ved en vektning av den relative betydning av selvbilddataene og observatørdatabene. Selvbildet er vektet sterkere enn én observatør.

Dette betyr at dess færre observatører det er, dess større vekt blir lagt på selvbildet. Mange observatører betyr mindre innflytelse fra selvbildet.

Sigurd Bruun										
Teamroller i rangert rekkefølge										
Denne rapporten viser en oversikt over teamrollene slik du og dine observatører ser dem. De vises i rekkefølge fra de sterkeste (kolonne 1) til de svakeste (kolonne 9). Den samlede rangeringen er ikke en ren gjennomsnittsberegning, men en vektet sammenstilling av dine og observatørenes vurderinger.										
Rapporten bygger på egenvurdering og 4 observatører										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Sigurd Bruun's egenvurdering	ME	CF	PL	TW	IMP	SP	RI	SH	CO	
Observatører:										
Jorunn Persen	ME	CF	IMP	SP	TW	PL	RI	SH	CO	
June Paan	ME	SP	TW	PL	CF	CO	RI	SH	IMP	
Peter Grønn	ME	TW	PL	IMP	SP	RI	CO	CF	SH	
Dina Olsen	ME	CF	PL	RI	CO	SH	SP	IMP	TW	
Observatørenes samlede vurderinger	ME	CF	PL	SP	TW	IMP	RI	CO	SH	
Din samlede teamrolleprofil	ME	CF	PL	TW	SP	IMP	RI	CO	SH	

Når du bruker rapporten bør du vie oppmerksomhet på

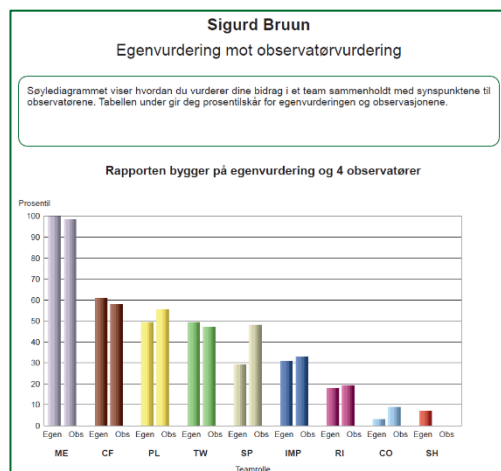
- Forskjellen mellom egenvurdering og observatørene. Teksten under grafen vil beskrive hvordan samsvaret er. Vi skiller mellom
 - o Helt samsvar
 - o God fellesoppfatning
 - o En del enighet, men også vesentlige forskjeller
 - o Lite samsvar, dvs at observatørene ser andre forhold enn det kandidaten selv vektlegger
 - o Intet tydelig mønster, dvs stor forskjell mellom observatørene og lavt samsvar mellom observatørene og kandidaten
- Forskjellen mellom hver enkelt observatør. Forskjellen kan ofte knyttes til at observatørene har ulikt forhold til kandidaten, for eksempel som sjef, underordnet eller kollega, eller det kan være forhold knyttet til arbeidsoppgaver.

Egenvurdering mot observatørvurdering

Denne rapporten gir et visuelt bilde av forskjellen mellom kandidatens selvilde og observatørenes vurderinger.

Det er nyttig å bruke denne for å synliggjøre det som både den veiledende rapporten og den rangerte rekkefølgen forteller med ord og tall. Den tydeliggjør for eksempel hvor observatørene særlig løfter eller senker skåren sammenholdt med egenvurderingen.

Når egenvurdering og observatørvurdering er forskjellig, betyr ikke det at en av dem er feil. Ofte er det slik at observatørene ser sider som kandidaten er mindre bevisst eller vektlegger lavere. Kandidatens skår kan også være preget av at han/hun ubevisst tenker mer allment, mens observatørene har kanskje en bestemt kontekst i tankene. Man kan heller ikke se bort fra at kandidaten ønsker å fremstille seg på en bestemt måte. Allment kan vi si at observatørenes vurdering representerer en type sannhet, det er det de mener å ha sett, men husk det folk ser er avhengig av de brillene du har på, dvs hvem du er og hvilken posisjon du har



Dine foretrukne teamroller

Kandidatens selvilde i forhold til teamrollene kommer frem som markeringer på en skala fra:

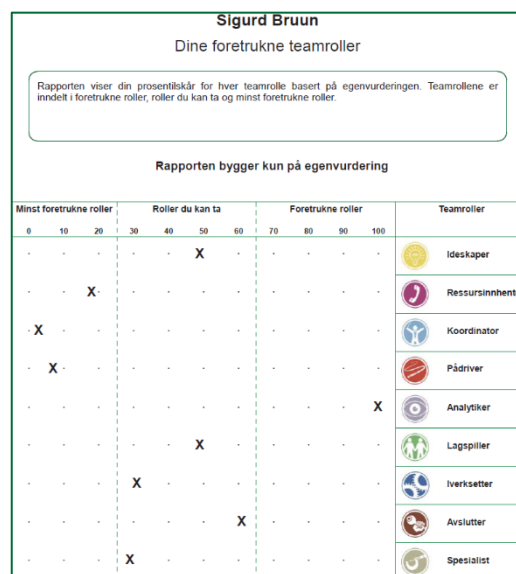
1. Minst foretrukne roller
2. Roller du kan ta
3. Foretrukne roller

Etter at man har arbeidet med observatørenes vurderinger kan en gå inn i denne rapporten, vurdere justeringer og konsekvenser i forhold til rollekrav i arbeidssituasjonen.

Når du skal produsere rapporten, får du følgende spørsmål: "Ønsker du å vise avviste skår (J/N)?" Dette refererer seg til de såkalte "drop-scores". I selvbildeskjemaet som kandidaten fylte ut var det i hver seksjon ett utsagn som er et "drop-score"-utsagn,

det vil si et utsagn som strengt tatt ikke har noe med teamrolle å gjøre. Har kandidaten satt et tall for ett eller flere av disse, kommer resultatet frem nederst i rapporten som en prosentil.

Hvis kandidaten har en høy drop-score, bør en undersøke med vedkommende om f.eks. tilretteleggingen ved utfyllingen av skjemaet var tilfredsstillende eller, hvis skjemaet ikke er fylt ut under din tilstedeværelse, hvilke forhold det ble utfylt under. Dette kan nemlig ha hatt innvirkning på om kandidaten har kunnet konsentrere seg skikkelig om utfyllingen. Du kan



også gå inn på hvilken strategi og "indre dialog" kandidaten hadde da han fylte ut skjemaet – hvordan personen tenkte. Ettersom drop-scores er relatert til utsagn som innebærer attraktiv atferd og holdninger, kan det også være at kandidaten, bevisst eller ubevisst, forsøker å svare positivt.

På den andre siden kan et høyt antall drop-scores også være en indikator på at vedkommendes selvbevissthet og selvinnsikt er noe begrenset. Han/hun kan ha et forkjørt eller ubalansert syn på hva som er årsaken til at teamet eller hans/hennes lederatferd er effektiv eller ineffektiv.

Av og til kan årsaken til et høyt antall drop-scores være at kandidaten rett og slett har misforstått utsagnene i skjemaet.

Uansett årsak så er et høyt antall drop-scores et signal om å gå nærmere inn på kandidaten. En samtale gir mulighet til å observere vedkommende der og da og til å stille spørsmål som går på hvordan han/hun vil beskrive sin atferd og hvordan vedkommende blir oppfattet av kolleger i arbeidssituasjonen. Skåren bør ligge under 90.

Forholdet mellom styrker og tillatte svakheter

Rapporten fremstiller de positive og negative ord observatørene har brukt for hver teamrolle ved lengden av søylen for hver teamrolle. Dermed fremkommer i hvilke grad kandidaten viser tillatte svakheter i rollen.

Skillet mellom positive og negative ord er vertikalt i rapporten. Den negative siden representerer ord som er blitt valgt fra liste B, mens de positive er valgt fra liste A.

En må regne med å finne lengre kolonner på den positive siden av streken enn den negative.

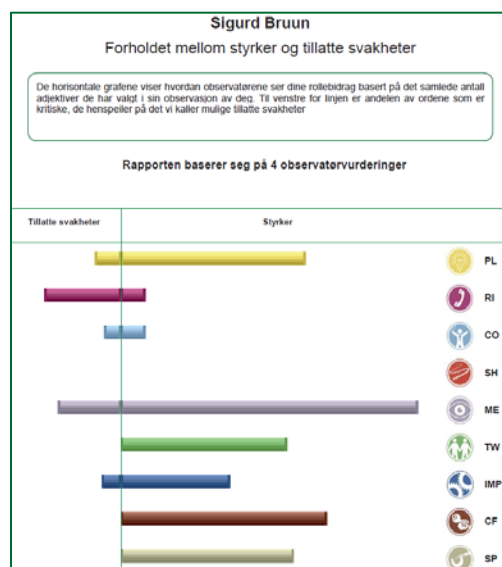
Veiledende rapport

Hovedhensikten med rapporten er å kunne bruke den som et grunnlag for veiledning og tilbakemelding til kandidaten.

Rapportens beskrivelse baserer seg innledningsvis på de to sterkeste teamrollen og hvordan samvirket de to rollene mellom vil slå ut i væremåte.

Nest siste avsnitt trekker inn den tredje rollen. I siste avsnitt minnes man på effekten av den svakeste rollen.

Den veiledende rapporten kan ofte være til hjelp når det gjelder utviklingsbehov for kandidaten. Dette kan



gjøres på flere måter. For eksempel kan den sette vedkommende i stand til å tenke gjennom hva som kan være hans/hennes beste teamrolle i den nåværende situasjonen; og til å foreslå på hvilken måte vedkommende best kan bidra til å bli sterkere i rollen.

Utnytte eget potensial

Se på denne som en forlengelse av den forrige. Rapporten tydeliggjør kandidatens styrker og mulige svakheter. Utsagnene baserer seg på et sett med algoritmer som kombinerer de sterkeste rollene eller sterkeste og svakeste.

Rapportens siste del bygger på egenvurderingen alene. Beskrivelsen tar ikke bare utgangspunkt i de to sterkeste rollene, men trekker inn hvilke av utsagnene i egenvurderingen som lader sterkest på rollen.

Sigurd Bruun
Utnytte eget potensial

Rapporten viser dine styrker og mulige svakheter basert på egenvurdering og tilbakemelding fra eventuelle observatører.

Seksjonen "Forstå egne bidrag" bygger på din egenvurdering og kommer med forslag til hvordan du kan arbeide mer effektivt ut fra dine styrker.

Rapporten bygger på egenvurdering og 4 observatører

Styrker

Profilen tilsier at du sannsynligvis vil:

- være i stand til å se alle alternativene på en objektiv måte og vil gjøre det bra i en jobb som krever god dømmekraft.

Mulige svakheter

Profilen tyder på at du kan:

- være motvillige til tilpasse seg raskt skiftende situasjoner.

Forstå egne bidrag

Ser vi på resultatene kun fra egenvurderingen framkommer det særlig to måter å bidra positivt på i et team som ser ut til å kjennetegne deg. Under finner du noen råd når det gjelder hvordan du kan bruke disse styrkene:

-  For å bruke din teamrolle på en god måte; gjennomtenk et problem og dets implikasjoner fra alle mulige vinkler. Hvis du kan vise at din tenkemåte er upåvirket av flertallets synspunkter og arbeidskultur rundt deg, kan dine analytiske ferdigheter komme til å bli høyt verdsatt.
-  For å bruke din teamrolle på en god måte; streb etter å vise fram et perfekt resultat for å fremme et inntrykk av en som virkelig får detaljene riktig.

Innspill til samtale

Rapporten er laget som et grunnlag for en samtale mellom leder og medarbeider. Spørsmålene under «Hovedpunkter» er stilt for å verifisere hovedtrekkene i profilen. Dette er spørsmål som kan være like nyttige for eksempel knyttet til en rekrutteringssituasjon.

Spørsmålene under nøkkelpunkter tar typisk utgangspunkt i sterkeste og svakeste rolle.

Punktet om oppgaver og arbeidssituasjon tar utgangspunkt i de to sterkeste rollene og gir tips knyttet til hvilke arbeidssituasjon en person med disse kvalitetene sannsynligvis vil yte og trives i. Nyttig som grunnlag for et utviklingsarbeid.

Der hvor rapporten har observatørvurderinger inne gis en liste med hva andre mener personen bør være god til. Grunnlaget ligger i de tre observatørordene som samlet har flest poeng.

Viktoria Ymse
Innspill til samtale

Innholdet i denne rapporten kan være velegnet å dele for eksempel med en linjeleder i en utviklingsamtale. Den peker på og kan gi god forståelse av dine foretrukne måter å jobbe på og i hvilke situasjoner du trives.

Alternativt vil den kunne være nyttig for en personalleder eller rekrutterer som vil finne mer ut av hva en person foretrekker og trives med når det gjelder oppgaver og arbeidsmiljø.

Rapporten bygger på din egenvurdering og tilbakemelding fra 4 observatører

Noen nøkkelpunkter til samtalen

I en samtale med Viktoria Ymse kan det være fornuftig snakke litt om hva slags type oppgaver og ansvar som hun trives best med. Er det slik Viktoria først og fremst liker å holde seg til sitt eget fagfelt, eller er hun også komfortabel med å gå inn og håndtere et bredere sett av spørsmål, for eksempel av mer strategisk art eller for eksempel knyttet til organisering og personalsaker.

Litt om oppgaver og arbeidssituasjon

Viktoria ser ut til å kunne trives med og kunne passe godt inn i et miljø hvor topp faglig skikkelighet og kvalitet er avgjørende. Også utenfor egen kjernekompetanse kan man forvente at resultater og svar leveres med nøyaktighet og presisjon, men pass på at det er mulighet for å holde fast ved å kunne utvikle seg innenfor et fagfelt og at det ikke er krav om skifte borte for ofte. Ideelt bør nok Viktoria rapportere til en person som deler interesse for og kunnskap om kjernefaget og som setter pris på kvalitet og kontinuerlige forbedringer. Når endringer er påkrevet vil det virke positivt om Viktoria får anledning til å gå litt detaljert inn i det i god tid i forkant.

Basert på tilbakemeldingene ser det ut til at Viktoria også kan være god når det gjelder:

- arbeid hvor det å holde høy kvalitet er viktig
- å sikre at teamet alltid er faglig på høyde i forhold til oppgavene
- å grave seg ned i et bestemt fagfelt

På den annen side var observatørene ikke samstemte når det gjelder hvilken type arbeid Viktoria er mindre egnet for.

Liste over observasjoner

Dette gir deg en liste over de høyest rangerte ord fra observatørene. Det vil si at den viser ord fra observatørskjemaene og ordenes score i synkende orden av popularitet.

De ordene som oftest er valgt gir deg et visst bilde av kandidaten. I veiledningssammenheng gir denne rangeringen en god basis for samtalen ved å få brakt på det rene om kandidaten er enig eller uenig i at disse ordene eller uttrykkene gir en god beskrivelse.

Av og til uttrykker kandidaten forbauselse over at et ord er brukt en eller flere ganger som beskrivelse. I slike tilfeller kan det være nyttig å få snakket sammen om forventninger og det bilde vedkommende har av seg selv.

Ettersom observasjonsskjemaet inneholder en omfattende liste av beskrivende ord, er det innlysende at noen ord ikke vil bli brukt av noen av observatørene. Det er nyttig om dette blir forklart for kandidaten ved starten av samtalen. Det er alltid verdifullt om du kan få kandidaten til å plukke ut de ordene vedkommende hadde forventet at observatørene ville krysset av for. Spør da om hvorfor man hadde forventet det.

Arbeidsstil

Rapporten gir en indikasjon på kandidatens "arbeidsstil" ved at to og to roller kombineres.

Programmet beregner fra høyeste rolle og nedover:

Rolle 1 + 2, 1 + 3, 1 + 4 osv. Dersom 1 + 5 er høyere enn 2 + 3 velger han denne. Altså de 4 høyeste kombinasjonene når rollenes skår legges sammen.

Sigurd Bruun			
Liste over observasjoner			
Når observatørene fyller ut sitt observatørskjema, kan de gi et enkelt eller et dobbelt kryss for adjektiver de mener er beskrivende. Rapporten viser antall kryss samlet for hvert adjektiv i synkende orden. Adjektiv som er knyttet til negative eller kritiske trekk ved rollen vises i kursiv.			
Rapporten baserer seg på 4 observatørvurderinger			
Hvis observatørvurderingen ble fylt ut på et annet språk enn brukt i rapporten, brukes det tilsvarende ordet.			
skarpsindig	6	lærelysten	0
omhyggelig	4	sterk pådriver	0
observant	4	utfordrende	0
logisk	4	slipper ikke andre inn	0
realistisk	3	redt for å gjøre feil	0
analytisk	3	pratesyk	0
deler kunnskap	3	overfølsom	0
kreativ	2	manipulerende	0
perfeksjonist	2	lite fleksibel	0
sjektsk	2	konfronterende	0
hjelpsom	2	har dårlig oversikt	0
diplomatisk	2	frittalende	0
effektiv	2	eksentrisk	0
nøyaktig	2	selvstendig	0
fritt tenkende	2	oppmuntrir andre	0
pålitelig	2	grundig	0
lite entusiastisk	2	utadvendt	0
retter opp feil	2	disiplinert	0
nytenkende	1	evner å prioritere	0
iderik	1	metodisk	0
uparisk	1	uvillig til å delegerer	0

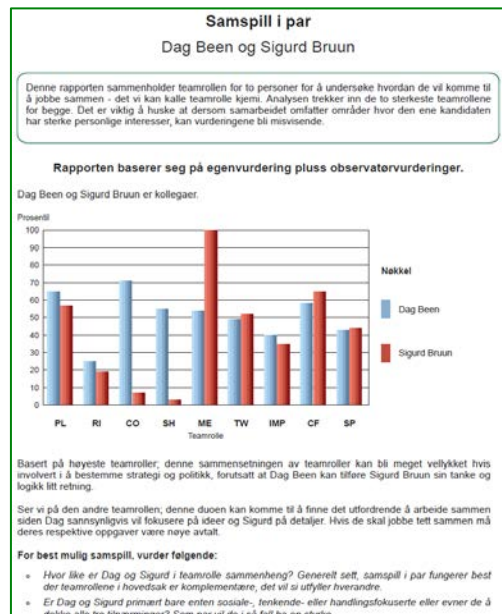
Sigurd Bruun			
Anbefalt arbeidsstil			
Rapporten ser på kombinasjoner av dine sterkeste roller og bruker dette til å anbefale det vi kaller arbeidsstil. De er ledsaget av noen utsagn som oppsummerer kjernen i arbeidsstilen.			
Rapporten bygger på egenvurdering og 4 observatører			
Teamroller		Arbeidsstil	
1	2	3	4
			
ME	CF		
		Korrigerer	
		"Jeg har evnen til å oppdage og korrigere feil og mangler."	
			
ME	PL		
		Rasjonell kreativitet	
		"Jeg er nøye med at mine forslag og ideer er anvendbare."	

SAMSPILL I PAR

Denne rapporten gir indikasjoner på hvordan medlemmer i teamet vil kunne forholde seg til hverandre i arbeidssituasjonen. Du vil her ha muligheten til å få ut rapporter både mellom over- og underordnet og mellom kolleger.

Det er viktig å huske at informasjonen generelt ikke er egnet til å si hvem som vil eller ikke vil finne ut av det med hverandre, men den indikerer hva som kan komme til å skje på bakgrunn av deres to sterkeste teamroller. På mange måter vil det være et uttrykk for det Belbin kaller teamrollekjemien. Det er viktig å være klar over at dette kun relaterer seg til arbeidssituasjonen, og ikke på noen måte antyder hvordan forholdet mellom personene i andre sammenhenger vil kunne fungere; f.eks. personlig eller sosialt.

Rapporten er et godt utgangspunkt for å stimulere diskusjonen blant enkeltpersoner slik at de kan bruke den som et grunnlag for eventuelt å bedre samarbeidsforhold. Rapporten avslutter med en liste med vurderingspunkter som kan være nyttig å ha med for å utvikle og styrke samspillet.



TEAMRAPPORTER

Oversikt over roller i teamet

Rapporten leverer en liste over hvordan teamrollene er rangert fra høyest (venstre) til lavest (høyre) for hvert enkelt medlem i teamet. Listen kan være nyttig for å få et enkelt overblikk over hele gruppen. Hver observatør teller likt i den samlede observatørvurderingen. Forholdet mellom egenvurdering og samlet observatørvurdering er vektet i forhold til antall observatører som inngår i evalueringen.

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 observatørenes samlet og den tredje linjen er den totale rangeringen.

Rapporten baserer seg på 4 kandidater og 18 observatører.

Navn	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Been, Dag									
Egenvurdering utført 29/12/2015	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 29/12/2015	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
Persen, Jorunn									
Egenvurdering utført 29/12/2015	SH	CO	RI	IMP	PL	TW	CF	ME	SP
Observasjoner (6)	CO	SH	RI	PL	TW	IMP	ME	CF	SP
Samlet	CO	SH	RI	PL	TW	IMP	ME	CF	SP
Ymse, Viktoria									
Egenvurdering utført 29/12/2015	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

Bidrag til et effektivt team

Rapporten foreslår hvilke funksjoner det enkelte teammedlem bør kunne ha. Funksjonsfordelingen endrer seg naturligvis hver gang noen andre legges inn eller noen tas ut av teamrollekombinasjonen. Noen kan brukes til mer enn en oppgave og for noen oppgaver kan teamet tenkes å ha flere enn en å spille på. Der det ikke er noen som har en noenlunde sterk rolle, vil ingen kandidater bli foreslått.

Bidrag til et effektivt team

Enkelt personer 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.

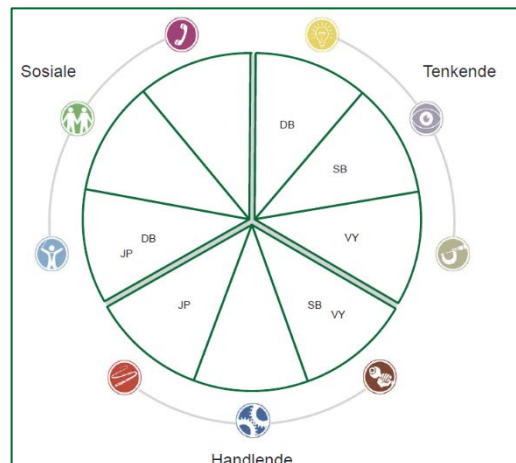
Rapporten baserer seg på 4 kandidater og 18 observatører.

- 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 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.
- Det er ingen som er spesielt sterke når det gjelder denne teamrollen.
- Det er ingen som er spesielt sterke når det gjelder denne teamrollen.
- Når det er avgjørende at planer gjennomføres til punkt og prikke vil en viktig rolle kunne spilles av Sigurd Bruun, og Viktoria Ymse.

Teamrollesirkelen

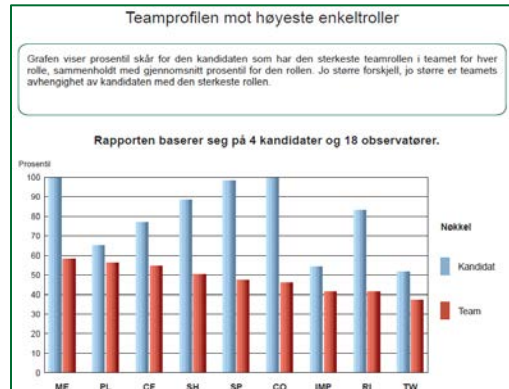
Dette er en alternativ oversiktsrapport som plasserer medlemmene i teamet innenfor en rolle og rollene er organisert etter rolletype. Du ser medlemmenes initialer forklart på siden.

Dette er en god rapport for teamet når de skal vurdere egne sterke og svake sider.



Teamprofilen mot høyeste enkeltroller

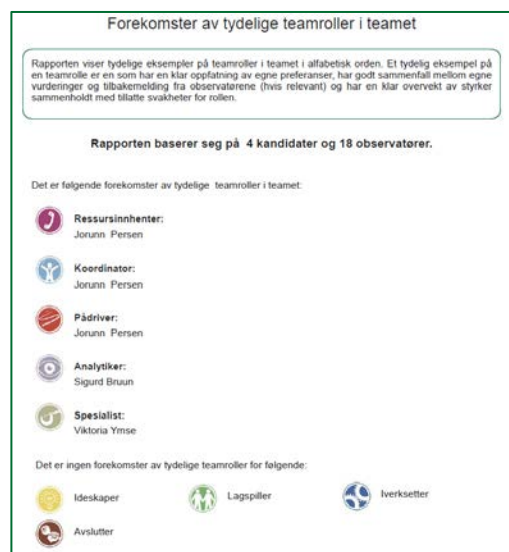
Du får en grafisk fremstilling som viser den individuelt høyeste scoren og et gjennomsnitt for teamet for den enkelte teamrolle. En lav individuell score på en teamrolle indikerer at det ikke er noen i teamet som er spesielt gode i den rollen.



Forekomster av tydelige teamroller

Rapporten viser hvem som har den tydeligst rollen basert på observatører og egenvurdering. Hvis ingen navn fremkommer under en rolle, er det fordi teamet ikke har noen tydelige eksempler på denne teamrollen. En tydelig rolle har en høy skår (prosentil 80) og er konsistent mellom egenvurdering og observatørvurdering.

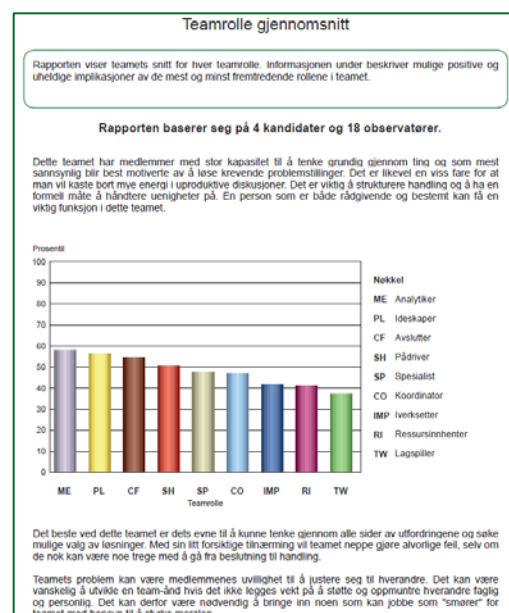
Nyttig for å drøfte arbeidsdeling innen et team i forhold til utfordringer som skal løses innenfor en bestemt tidsramme.



Teamrolle gjennomsnitt

Profilgjennomsnittet presenteres som kolonner med de sterkeste representerte teamrollene til venstre, og de svakeste til høyre.

Rapporten gir en verbal beskrivelse av implikasjonene av de sterke rollene – det vi kan kalle teamrolle kulturen.



Observasjoner totalt i rangert rekkefølge

Denne rapporten gir deg en liste som viser ord fra observatørskjemaene, og ordenes score i synkende grad av popularitet.

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 akkumulerede 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 18 observatørvurderinger

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

oppmuntrer andre	15	selvstendig	5
har oversikt	12	initiativrik	4
konsulterer andre	12	lærelysten	4
omsorgsfull	12	disire	4
stærk pådriver	10	metodisk	4
frtaltende	10	oppfinnsom	3
hjelpsom	10	manipulerende	3
logisk	10	eksentrisk	3
evner å prioritere	10	ihertig	3
rolig og trygg	10	impulsiv	3
konkurranseorientert	10	slipper ikke andre inn	2
trtt tenkende	10	sketpisk	2
deler kunnskap	10	konfronterende	2
utfordrende	9	inkonsistent	2
omhyggelig	9	skyer oppgaver på andre	2
sparelysten	9	lte entusiastisk	2
utadvendt	9	freidig	2
realistisk	9	utlmodig	2
neyaklig	9	uninteressert i detaljer	2
retter opp feil	9	taft	1
kreativ	8	har dårlig oversikt	1
diplomatisk	8	grundig	1
observant	8	glemsk	1
praktisk orientert	8	tar ingen sjanser	1

STILLINGSRAPPORTER

Stillingsspesifikasjon

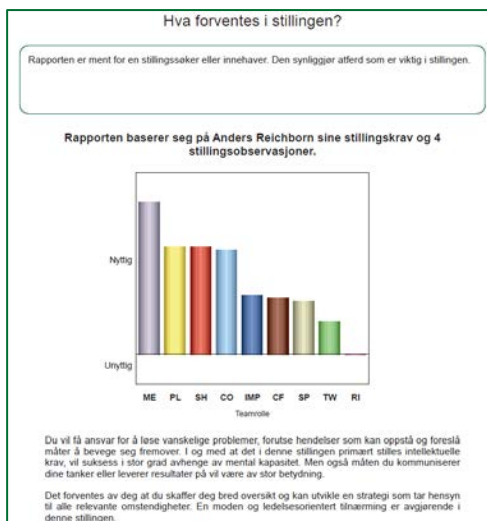
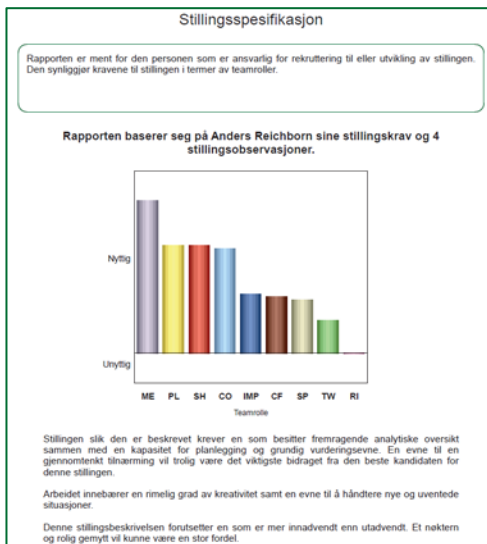
Denne viser ved hjelp av søyler den relative viktighet av den enkelte teamrolle i denne jobben. Videre beskriver den i ord de krav jobben setter til stillingsinnehaveren.

Hva forventes i stillingen?

Denne peker på hvilken "stil" den som har vurdert jobben venter at stillingsinnehaveren skal ha for å lykkes. Det er en god rapport for å klargjøre det som forventes til for eksempel en ny stillingsinnehaver.

Relevante kvaliteter i rangert rekkefølge

Rapporten gir en oversikt over de viktigste ordene i jobben rangert etter hvor ofte observatørene har krysset av for dem. Finnes det en stjerne "***" betyr det at minst én observatør har plassert dette ordet blant de tre høyest rangerte ordene.



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

har oversikt	***4	nølende	0
effektiv	4	overfølsom	0
praktisk	3	manipulerende	0
rolig og trygg	3	lite fleksibel	0
nytenkende	1	ubestuttet	0
iderik	1	inkonsistent	0
teff	1	distre	0
lærelysten	1	utfordrende	0
konsulterer andre	1	slipsningsdyktig	0
analytisk	1	omhyggelig	0
logisk	1	skarpssindig	0
fritt tenkende	1	selvstendig	0
opplinnsom	1	griper muligheter	0
kreativ	1	omsorgsfull	0
redd for å gjøre feil	1	pålitelig	0
slipper ikke andre inn	1	realistisk	0
sjektpisk	1	praktisk orientert	0
evner å prioritere	1	overtalende	0
metodisk	1	iherdig	0
impulsiv	1	perfeksjonist	0
Konfliktsky	1	observant	0
uvillig til å delegere	1	frittalende	0
skyver oppgaver på andre	1	utadvendt	0
sternisk	1	grundig	0

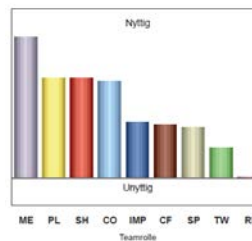
Egnethet for stillingen

Denne rapporten drøfter forenligheten mellom kandidat og jobb. Den viser teamrollekrav for jobben og teamrollene for kandidaten basert på totalprofilen

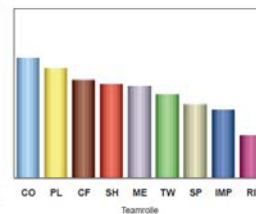
Egnethet for stillingen

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



Dave Blue



Dave regnes som en veloverveid person og vil trolig være tilstrekkelig analytisk til å takle kravene til dette arbeidet.

Han har en profil som tyder på tilstrekkelig evne til å møte de innovative kravene til stillingen og en interesse for å bryte ny mark.

Han besitter en tilstrekkelig grad av pågangsmot og bør takle rimelig bra å være under press.

Sammenlikner Dave's observatørvurdering med stillingskrav:

Dave synes å ha visse atferdsmessige kvaliteter som er nyttige for denne jobben. Disse er har oversikt, effektiv. Imidlertid, «han» er ikke sett på som å være rolig og trygg, noe som ville ha vært nyttig.