

BRUKER DU BELBIN OPPNÅR DU AT TEAMET:



Koordinator



Analytiker



Ressursinnhenter



Ideskaper



Avslutter



Spesialist



Pådriver



Lagspiller



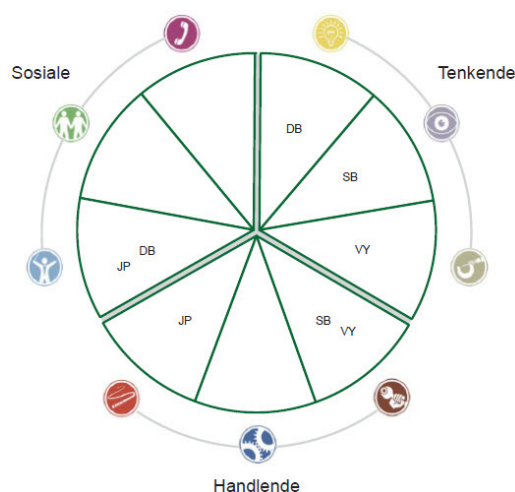
Iverksetter

- Tenker nytt, snur sannheter på hodet og får frem ideer
- Bruker nettverk, slik at de vet hva som skjer ellers i organisasjonen og ute i markedet
- Slipper hverandre til og bruker hverandre, men samtidig aldri glemmer målet
- Stiller tydelige krav til hverandre og holder farta oppe
- Tenker skikkelig gjennom alternativer og valgmuligheter før dere bestemmer dere
- Tar vare på hverandre
- Omsetter beslutninger til praktisk handling og får orden på ting
- Jobber nøyaktig, gjøre seg helt ferdig med ting og alltid er litt urolig for om kvaliteten er god nok
- Verdsetter solid fagkompetanse og ivaretar faglig profesjonalitet

HVORFOR LYKKES NOEN TEAM OG IKKE ANDRE?

Et team som lykkes er komplementært, de har gjensidig utfyllende kompetanser. Det vil si en bevisst sammensetning av ulikheter og god evne til å bruke dem. Ulikhet er en forretningskritisk ressurs hvor man utnytter hverandres styrker og lever med hverandres svakheter.

Krevende oppgaver fordrer et bredt sett av egenskaper. En person har ikke alle kvaliteter, men et team kan ha det.



BELBINS TEAMROLLER

Belbins teamroller er et resultat av omfattende forskning ledet av Dr. Belbin. Forskningen viste for første gang hva teamarbeid egentlig handler om og hvordan du kan måle menneskers kvaliteter i samspill. Belbin forklarer hvorfor så mange team ikke lykkes og viser deg hva du kan gjøre med det.



*None of us is as smart
as all of us.*
Ken Blanchard

BELBIN
NORGE

BELBIN FOR PERSONLIG VEKST OG UTVIKLING

Foretrukne teamroller				BELBIN NORGE	
Minst foretrukne roller	Roller du kan ta			Foretrukne roller	Teamroller
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100					
-	-	-	X	-	Ideskaper
-	-	X	-	-	Ressursinnhenter
-	X	-	-	-	Koordinator
-	X	-	-	-	Pådriver
-	-	-	-	-	Analytiker
-	-	-	X	-	Lagspiller
-	-	X	-	-	Iverksetter
-	-	-	X	-	Avslutter
-	-	X	-	-	Spesialist

Fordelen ved å arbeide med egne teamroller er du utvikler væremåter som utnytter og spiller på lag med dine styrker. Du øker evnen til å bruke dine naturlige kvaliteter på en effektiv måte. Gjennom systematisk tilbakemelding fra kolleger og god veiledning kan du øke eget repertoar og dermed bli dyktigere i samspill med andre. Tenker du å skifte jobb, vil en Teamrollerapporrt være nyttig for å bevisstgjøre deg og presentere egne styrker i en mulig ny stilling. Din teamrolleprofil vil forandre seg over tid fordi

omgivelser, egne erfaringer, oppgaver og kollegaer endrer seg.

Ingen av oss behersker alle teamrollene, men oftest viser det seg at vi kan utvikle flere enn vi tror.

KARTLEGGING AV TEAMROLLER

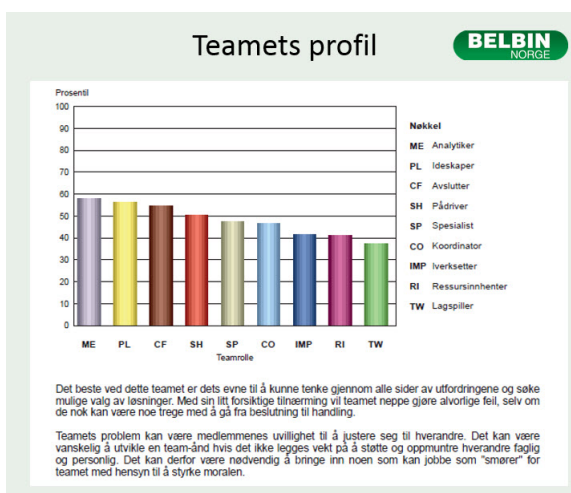
Kartleggingen skjer på web. Deltakerne får en e-post, logger seg inn, besvarer eget skjema og inviterer sine observatører. Deltakerne kan se om observatørene svarer, men ikke hva de svarer. All dataoverføring skjer kryptert.

RAPPORTER

Det er et stort utvalg rapporter enten du er opptatt av:

- Individuell utvikling og vekst
- Robuste og effektive team
- Ledelse og god bruk av personalressursene
- Rekruttering og/eller innplassering i ny stilling

BELBIN FOR EFFEKTIVE OG ROBUSTE TEAM



Et team som evner å prestere har deltakere med gjensidig utfyllende egenskaper. Det vil si en bevisst sammenstilling av ulikheter og god evne til å bruke dem.

En Teamrollerapporrt identifiserer den enkeltes styrker, viser hvordan man samspiller og synliggjør ubalanse og manglende roller. Utfordringer og oppgaver må møtes med at hver og en vet hvordan en kan spille de andre gode, utnytte andres styrker og leve med hverandres svakheter. Det er tillatt å ha svakheter for å kunne bruke

sine styrker fullt ut. Belbin definerer et team som:

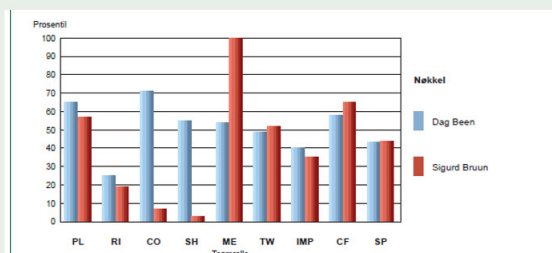
- Et begrenset antall mennesker med utfyllende kompetanser og roller
- Forpliktet på et felles formål og resultat med gjensidig avhengighet og tydelig felles ansvar

Uten den gjensidige kunnskapen er det lett å komme i en situasjon hvor teamet ikke kommer i mål i tide, overkjører hverandre eller overser viktige informasjon og har blikket mer på interne forhold enn resultatene

BELBIN FOR LEDELSE OG VEILEDNING

Samarbeid i par

BELBIN
NORGE



Basert på høyeste teamroller; denne sammensetningen av teamroller kan bli meget vellykket hvis involvert i å bestemme strategi og politikk, forutsatt at Dag Been kan tilføre Sigurd Bruun sin tanke og logikk litt retning.

Ser vi på den andre teamrollen; denne duoen kan komme til å finne det utfordrende å arbeide sammen siden Dag sannsynligvis vil fokusere på ideer og Sigurd på detaljer. Hvis de skal jobbe tett sammen må deres respektive oppgaver være nøye avtalt.

All ledelse, enten det er å lede en avdeling eller et prosjekt, handler om å oppnå resultater gjennom andre.

En forutsetning for å lykkes er at du som leder kjenner dine personellressurser og har et felles og presist språk for å beskrive den enkeltes styrker og svakheter. Belbins konsept og analyseverktøy gir deg en uovertruffen støtte for å:

- Veilede dine medarbeidere ut fra en operativ beskrivelse av kvaliteter.
- Fordele oppgaver og ansvar optimalt og på en måte som sikrer involvering.
- Hvem som har kvalitetene for å takle kravene i en bestemt rolle.
- Forutse og forebygge samspillsproblemer og konflikter.

FAGLIG KVALITET

Belbinsystemet hviler på solid og internasjonalt anerkjent forskning.

Normering

Normering vil si at eget resultat sammenholdes med relevante andre. Belbin® er normert for norske forhold.

Validitet og reliabilitet

Dette er faguttrykk som handler om kvaliteten på målingen. Reliabilitet er mål på indre logiske sammenheng (konsistens) i en test. Måler vi det vi måler på en god og nøyaktig måte?

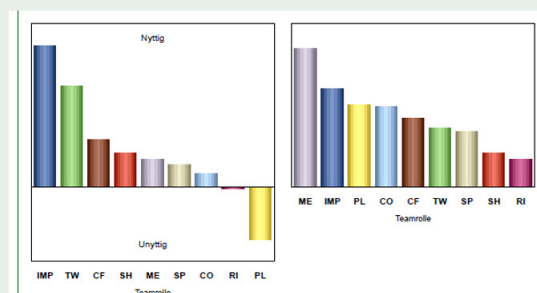
Validitet er målet på om testen måler det den skal måle.

Belbins forskning har vært etterprøvd av mange andre, noe som underbygger kvaliteten.

BELBIN FOR REKRUTTERING OG INTRODUKSJON

Egnethet for stilling

BELBIN
NORGE



John er trolig i stand til å håndtere den nødvendige planlegging og organisering som ligger til stillingen.

Han ser ut til å være tilstrekkelig støttende og kommuniserende til å være akseptabel.

Han vil sannsynligvis vise en samvittighetsfull tilnærming i møte med kravene i stillingen.

Det er angitt at original og kreativ tenkning kan være uheldig i denne stillingen. Siden John har styrker på området, kan han bli noe frustrert hvis han ikke får muligheten til å utnytte noen av styrkene.

Gjennom bruk av Belbin avklares atferdskrav og forventninger til en stilling, det kalles en Belbin Stillingsprofil.

Gjennom rollemodellen benyttes et felles språk som gir stor presisjon i forhold til hva som kreves og forventes. Både ansvarlig for stillingen og folk som er avhengig av den involveres med enkel kartlegging. Stillingsprofilen gir et bedre søk og tydeliggjør hva man egentlig trenger.

Kandidaten selv og oppgitte referanser gir input til kandidatens Teamrolleprofil. Tilnærmingen øker presisjonen vesentlig på referanseintervjuet og match mellom Stillingsprofilen og Teamrolleprofilen målretter ansettelsesintervjuet og kandidatvurderingen.

Rekrutteringen er ikke avsluttet for oppstartperioden også er gjort. Med Belbin får du den informasjonen som trengs for å tilrettelegge en konstruktiv introduksjon til stillingen som legger grunnlag for gode prestasjoner.

DET ER FORSKJELL PÅ TEAMROLLER OG PERSONLIGHET

Atferd – mer enn personlighet **BELBIN NORGE**



Mange spør om man alltid har de samme rollene. Svaret er; nei ikke alltid. Grunnen er at vi oppfører oss ulikt avhengig av hva vi skal gjøre, hvor vi er og hvem vi er sammen med. Derfor bruker Belbin® 360 graders kartlegging som retter seg mot en bestemt sammenheng eller situasjon. Personlighet betyr mye for vår atferd, men omgivelser påvirker oss også. Det er forskjell på å være veteran og nytilsatt når man møter i prosjektgruppen om morgenen. Samtidig som vi selv endrer oss avhengig av situasjonen, er det også

slik at ulike folk vil oppleve oss forskjellig. Vi legger merke til ulike trekk ved hverandre. Derfor er det avgjørende å få tilbakemelding fra hver og en i teamet, slik at vi forstår hvordan vi oppleves. Først da kan vi trimme og utvikle våre styrker i samspillet med de andre.

Dr. MEREDITH BELBIN
Dr. Belbin fikk sin doktortgrad i psykologi ved Cambridge. Hans særlige interesse har vært arbeidspsykologi, ikke minst hvordan ulike kulturer påvirker vår måte å spille på. Han har bl.a. forsket og undervist ved Henley og Cambridge universitet. Hans navn er idag knyttet til verdens mest brukte metode for analyse av team.



Ressursinnhenter

Utadvendt, entusiastisk, kommuniserende. Undersøker muligheter og utvikler kontakter. Overoptimistisk, mister interessen så snart den første entusiasmen har lagt seg.



Lagspiller

Samarbeidsvillig, mild, empatisk og diplomatisk. Lytter, bygger opp, avviser friksjoner i gruppen. Ubeslutsom når avgjørelser skal tas.



Koordinator

Moden, trygg, en god møteleder. Fokuserer på mål og beslutninger, er god til å delegere. Kan oppfattes som manipulerende. Dytter oppgaver over på andre.



Ideskaper

Kreativ, fantasirik, ukonvensjonell. Løser vanskelige problemer. Overser detaljer. For opptatt av egne idéer til å kunne kommunisere effektivt.



Analitiker

Sindig, strategisk og skarpsindig. Ser alle valgmuligheter. Bedømmer nøyaktig. Mangler drivkraft og evne til å inspirere andre.



Spesialist

Fagorientert, egenmotivert og opptatt av arbeidet sitt. Representerer fagstolthet og profesjonalitet på eget felt. Bidrar på et begrenset fagområde. Dveler ved detaljer.



Pådriver

Utfordrende, dynamisk, trives under press. Har drivkraft og mot til å overvinne vanskeligheter. Tilbøyelig til å provosere. Sårer andre.



Iverksetter

Disiplinert, pålitelig, konservativ og effektiv. Omsetter idéer til praktisk handling. Lite fleksibel. Reagerer tregt på nye muligheter.



Avslutter

Samvittighetsfull, nøyaktig. Finner feil og mangler. Overholder tidsfrister. Tilbøyelig til å bekymre seg. Motvillig til å delegere.