

Slik gjennomfører du en kartlegging av teamroller med tilbakemelding

Kartlegging

Gå til Belbin Online og sett opp en ny prosjektkonto. Sett deg selv opp som ansvarlig for prosjektet og velg «Unik» konto som betyr at du skal legge inn e-postadressene og sende unike innloggingsdetaljer til kandidatene. Ikke bruk observatører og marker at rapporten – teamrolleprofilen - skal gå til deg når kandidat har besvart.

Rapporten

Rapporter i Belbin Online er satt sammen av mindre delrapporter slik at du kan ta med eller utelate delrapporter slik at det passer med opplegget ditt. Du tar med deg følgende delrapporter:

- Oversikt over teamrollene
- Dine foretrukne teamroller
- Veiledende rapport
- Utnytte eget potensial

Dette er standard når vi setter opp din administratorkonto i Belbin Online, men selvsagt noe du selv kan endre.

Tilbakemelding til kandidat

Det er en god regel å gi en kandidat anledning til en samtale når vedkommende får sin rolleprofil. Rapportene er riktignok utformet slik at en kandidat skal kunne få god nytteverdi ved å jobbe seg gjennom på egenhånd, men en samtale vil øke verdien.

Nedenfor har vi beskrevet opplegget for samtalen i 5 oversiktlige trinn:

1. Presenter teamrollene
2. Inviter til refleksjon
3. Samtale om de tre første delrapportene (Oversikt, foretrukne roller og veiledende rapport)
4. Samtale om utnyttelse av eget potensial
5. Oppsummering

Mange kandidater vil finne det nyttig å få en «Leseveiledning» for å kunne gjøre notater. (Den er vedlagt dette dokumentet og du finner den på brukerressurser – fane 7)

1. Presenter teamrollene

Poenget er å sikre at kandidaten har en grunnleggende oversikt over rollene. Du kan bruke figurene under som et hjelpemiddel. Ikke gjør det for komplisert, hovedtrekkene er tilstrekkelig. Få med perspektivet om tillatte svakheter på neste side.

Teamrollene – rollenes styrker



... er god til å holde kontakt med miljøer utenfor teamet, og som kan bygge og trekke på nettverket sitt når det er nødvendig?

Ressursinnhenter



... evner å se ting fra nye vinkler, vise kreativitet og komme opp med nye og overraskende forslag?

Ideskaper



... passer på at ingen faller utenfor og ved sin væremåte og omsorg forbygger friksjoner og motsetninger?

Lagspiller



... kan bidra med kritisk vurdering av utfordringer og beslutninger og sikre at ting er skikkelig gjennomtenkt?

Analytiker



... er god til å klargjøre prioriteringer og sørge for at dere skiller mellom det som er viktig og mindre viktig?

Koordinator

I et team trenger vi
noen som ...



... passer på at teamet går på akkord med faglig standard og profesjonalitet og som dere kan stole på alltid er faglig oppdatert

Spesialist



... alltid er pågående, maser hvis det går tregt og sier tydelig fra hvis noen ikke holder avtaler?

Pådriver



... har sans for kvalitet og som alltid er bekymret for at ting kanskje ikke er i orden eller at detaljene ikke er helt på plass?

Avslutter



... tenker operativt og praktisk og bidrar med konkrete planer som gjør det enklere å sette ting ut i livet?

Iverksetter

Teamrollene – rollenes tillatte svakheter



.. er litt for optimistiske og lett taper interessen når den første entusiasmen har lagt seg.

Ressursinnhenter



... overser detaljer og kan være litt for opptatt av egne ideer.

Ideskaper



... blir litt ubesluttsom og nølende når beslutninger og viktige veivalg skal tas.

Lagspiller



... skyver oppgaver over på andre og ikke alltid bidrar like mye selv i praktisk arbeid.

Koordinator



... er svært utålmodig og kan være i overkant direkte og provoserende.

Pådriver



... er tilbøyelig til å bekymre seg unødige og ikke alltid villig til å slippe andre til på eget område.

Avslutter



... kan være i overkant kritisk og spørrende og kanskje ikke så inspirerende.

Analytiker



... først og fremst bidrar på et begrenset fagområde og kan virke litt ensidig og kanskje faglig sneversynt.

Spesialist



... ikke alltid er like fleksibel og kan være motvillig til å gå inn i nye muligheter.

Iverksetter

For å få glede av styrkene må vi også akseptere at de for eksempel ...

2. Inviter til refleksjon

En rolleprofil er ingen «dom», men et grunnlag for tenke rundt egen form og væremåte og egne sterke og mindre sterke sider. For å sette kandidaten i rett modus kan det være nyttig å stille personene noen spørsmål som bidrar til å aktivere den type refleksjon du inviterer dem inn

Spør eksempelvis:

- Hvilke av disse rollene vil du tro er mest deg?
- Hvis du skal sette sammen et team, hvilke typer mennesker og egenskaper vil du prøve å få med deg?
- Hva er det som først og fremst gir deg energi? I hvilke situasjoner synes du det er gøy å holde på? Hva preger situasjonen/utfordringen?
- Motsatt: Hva tapper deg for energi? Hva preger da situasjonen/oppgaven?

Gi gjerne kandidaten noen minutter til å tenke, før en kort samtale.

3. Samtale om de tre første delrapportene (Oversikt, foretrukne roller og veiledende rapport

Vær våken på å tilpasse deg personens kjennskap til rollebegrepene. Legg uansett vekt på å bruke atferd, kvalitetskjennetegn ikke bare rollenavn eller rolleforkortelse. Snakk i termer av styrker og tillatte svakheter. Dette er stikkord til samtalen:

- A: Denne rapporten peker på en person som (beskriv atferd/kvaliteter/måter å være på ut fra sterkeste rolle)
Er det deg?
Er dette noe jeg alltid vil se eller er det bestemte sammenhenger?
Snakk om sammenhengene.
- B: Rapporten peker også på en person som(beskriv atferd/kvaliteter/måter å være på ut fra rolle to/tre)
Er det også deg? Når ser jeg det?
Snakk om når og hvordan det kommer til uttrykk
- C: I følge denne rapporten vil jeg sjeldnere se at du (gjør/er) – referer til svakeste rolle (r).
Hvordan høres det ut?
Er det OK?
- D: Hvilke andre trekk eller egenskaper enn de vi har snakket om vil du si er veldig typisk deg?
- Forsikre deg om at det ikke er andre roller som egentlig er mer typiske, men vær våken på et ønske om å være alt? Snakk om situasjoner.

4. Samtale om utnyttelse av eget potensial

Stikkord for samtalen

Styrker Med denne rolleprofilen kan det se ut til at dine styrker særlig er knyttet til/handler om:

.....

.....

Hvordan kan du (eller vi i vår sammenheng) dra nytte av slike egenskaper?

Hvordan kan du bli enda bedre til det? Få mer ut av styrkene?

Hva skal du gjøre for å få til det?

Er det noe andre kan gjøre for at du skal bli bedre/få mer ut av det? Hvordan skal vi få til at andre gjør nettopp det?

Mulige svakheter (Minn om Belbins tillatt svakhet begrep)
Du har noen tillatte svakheter også. De ser ut til å kunne handle om for eksempel:

.....

.....

Ser du det slik?

Har det noen konsekvenser? Gir det noen problemer?

I hvilke sammenhenger? (kan det gi konsekvenser)

Hva kunne du tenke deg å gjøre med det, er det nødvendig å gjøre noe med?

5. Oppsummering

Inviter kandidaten til selv å summere opp.

Stikkord for å hjelpe kandidaten i gang kan være:

- Hva vil du si er dine typiske trekk?
- Hva er dine styrker?
- Hva er dine mulige svakheter?
- Hva er de tre punktene du vil jobbe med for å bruke styrkene dine på en god måte og forvalte dine svakheter klokt for deg selv og andre?

Leseveiledning Belbin rolleprofil

Du vil kunne ha nytte av å lese «Belbin på 1-2-3» før du går løs på din egen profil. Når du har gjort det, bruk spørsmålene i denne veiledningen til å tenke grundig over innholdet i din rolleprofil, da vil du få mest ut av den. Det er satt av plass til å notere. I profilen brukes det ofte rolleforkortelser, du finner en beskrivelse nedenfor og du har de også på side 2 i profilen.

Teamrollene – rollenes styrker



... er god til å holde kontakt med miljøer utenfor teamet, og som kan bygge og trekke på nettverket sitt når det er nødvendig?

Ressursinnhenter



... evner å se ting fra nye vinkler, vise kreativitet og komme opp med nye og overraskende forslag?

Ideskaper



... passer på at ingen faller utenfor og ved sin væremåte og omsorg forbygger friksjoner og motsetninger?

Lagspiller



... kan bidra med kritisk vurdering av utfordringer og beslutninger og sikre at ting er skikkelig gjennomtenkt?

Analytiker



... er god til å klargjøre prioriteringer og sørge for at dere skiller mellom det som er viktig og mindre viktig?

Koordinator



... passer på at teamet ikke går på akkord med faglig standard og profesjonalitet og som dere kan stole på alltid er faglig oppdatert

Spesialist



... alltid er pågående, maser hvis det går tregt og sier tydelig fra hvis noen ikke holder avtaler?

Pådriver



... har sans for kvalitet og som alltid er bekymret for at ting kanskje ikke er i orden eller at detaljene ikke er helt på plass?

Avslutter



... tenker operativt og praktisk og bidrar med konkrete planer som gjør det enklere å sette ting ut i livet?

Iverksetter

Teamrollene – rollenes tillatte svakheter



.. er litt for optimistiske og lett taper interessen når den første entusiasmen har lagt seg.
Ressursinnhenter



... overser detaljer og kan være litt for opptatt av egne ideer.

Ideskaper



... blir litt ubesluttosom og nølende når beslutninger og viktige veivalg skal tas.

Lagspiller



... kan være i overkant kritisk og spørrende og kanskje ikke så inspirerende.

Analytiker



... først og fremst bidrar på et begrenset fagområde og kan virke litt ensidig og kanskje faglig sneversynt.

Spesialist



... skyver oppgaver over på andre og ikke alltid bidrar like mye selv i praktisk arbeid.

Koordinator



... er svært utålmodig og kan være i overkant direkte og provoserende.

Pådriver



... er tilbøyelig til å bekymre seg unødige og ikke alltid villig til å slippe andre til på eget område.

Avslutter



... ikke alltid er like fleksibel og kan være motvillig til å gå inn i nye muligheter.

Iverksetter

For å få glede av styrkene må vi også akseptere at de for eksempel...

Før du går i gang kan de være nyttig å reflektere litt rundt noen nøkkelspørsmål. Noter hva du tenker:

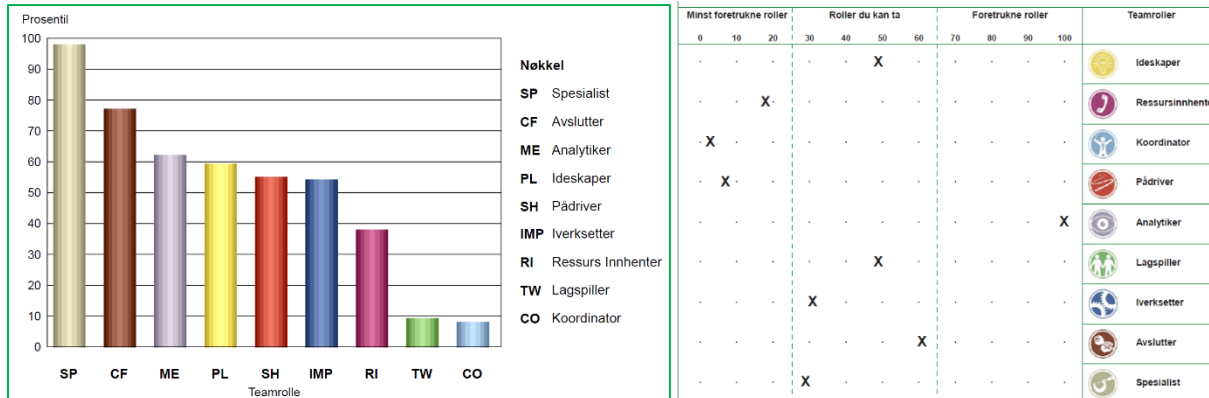
Før du går inn i den profilen du har mottatt; Hvilke av rollene tror du er mest deg?	
Hvis du skal sette sammen et team, hvilke egenskaper vil du prøve å få med deg? Legg til grunn at du ikke helt hva dere skal jobbe med. Bruk gjerne side 2 i profilen til å finne egenskaper du gjerne vil ha med deg.	
Hva gir deg som person energi? I hvilke situasjoner synes du det er gøy å holde på? Hva preger slike situasjoner/utfordringer?	
Motsatt: Hva tapper deg for energi? Hva preger da situasjonen/oppgaven?	

DIN TEAMROLLEPROFIL

Profilen er bygget opp med en delrapport på hver side. Les først de tre første sidene:

- Oversikt over teamrollene
En grafisk fremstilling av rollene fra høy mot lav.
- Dine foretrukne teamroller
Rollene gruppert i tre: Den (de) du fortrekker og som er mest deg. Roller du kan ta, men som du antakelig ikke tar så ofte. Til sist; roller du sjelden tar.
- Veiledende rapport
En kort beskrivelse basert på skår. Det er de sterkeste rollene som danner grunnlaget. Siste avsnitt minner om mulig effekt av rollen som skårer lavt.

Se på disse to rapportene og les veiledningen:



1. Hvilke roller skårer høyest (lengst til høyre på Dine foretrukne teamroller) Hvordan stemmer det bildet med hva du på forhånd trodde ville bli dine typiske roller?
2. Er dette noe folk rundt deg alltid vil se, eller er det knyttet til bestemte sammenhenger?
3. Er det miljøer/situasjoner hvor du tror andre roller blir mer fremtredende eller kommer enda mer i bakgrunnen?
4. Hva innebærer denne rollefordelingen i forhold til dine viktigste arbeidsoppgaver? Hva er du god til og mindre god til?
5. Er det roller du skulle ønske du kunne bruke mer enn du får anledning til i dag?
6. Se på de minst foretrukne rollene. Er du av og til i situasjoner hvor dette er viktige roller for deg? Hvem kunne du samarbeide mer med for å dekke dette bedre?

UTNYTTE DITT POTENSIAL

Utnytte eget potensial

Rapporten viser dine styrker og mulige svakheter basert på egenvurdering og tilbakemelding fra eventuelle observatører. Hensikten er å bevisstgjøre deg det du er god til og gjøre deg våken på det som kan begrense deg og hvor det kan være smart å søke samarbeid med andre som kan utfylle dine styrker.

Dine styrker

Profilen tilsier at du sannsynligvis vil:

- synes det er lettere å ta ansvar alene og ikke være for avhengig av andre.
- foretrekke å jobbe i et profesjonelt miljø eller med et avgrenset fagfelt der erfaring og kompetanse teller mer enn ledelse.
- trives godt med å kunne konsentrere deg helt og holdent om et fagfelt.
- trives godt med arbeid og oppgaver der du virkelig kan fordype deg i et område.

Dine mulige svakheter

Profilen tyder på at du kan:

- ha en tendens til holde blikket på egne ting og se litt bort fra helheten og det store bildet.
- være lite opptatt av å utforske muligheter eller komme opp med eller få fram nye ideer.
- ha en tendens til å overse andres behov for hjelp til å komme i mål med sitt.
- ha utfordringer når det gjelder å få til god kontakt og kommunikasjon med et bredt spekter av mennesker.

Forstå og utvikle egne styrker

Nedenfor ser vi kun på resultatene fra egenvurderingen din. Det vil si det du selv mener er typisk deg. Vi trekker fram to sett egenskaper som ser ut til å kjenne deg. Dette er kvaliteter du kan bruke til å gi et verdifullt bidrag i et team eller i annet samarbeid. Under finner du noen tanker om hvordan du kan videreutvikle og utnytte disse styrkene og det potensialet du har best mulig.



For å bruke den teamrollen som fremkommer på en god måte: Legg vekt på å få mest mulig ut av din evne og vilje til sette deg inn i ny informasjon, holde deg oppdatert og bygge kompetanse. Vær våken så du utvikler deg på det som er mest relevant for teamet og at du avstemmer dine mål med teamets.



For å bruke den teamrollen som fremkommer på en god måte: Legg arbeid og krefter i å sikre god kvalitet og høy nøyaktighet. Gå foran som et godt eksempel og bruk de anledningene du finner til å argumentere for at høy kvalitet er viktig, slik at du gradvis bidrar til at kvalitetsarbeid blir standarden.

Styrker og tillatte svakheter

Roller handler om hva vi bidrar med i samhandling med andre. I Belbin snakker vi om styrker og tillatte svakheter. Grunnen til at de kalles tillatt er at skal du ha glede av en styrke, må du akseptere at den kan ha sitt motstykke. La oss ta et eksempel: Av og til har vi behov for at noen bidrar med utålmodighet, setter litt fart og kanskje maser litt. Det er en styrke å kunne gjøre det, men da er det ikke lett å samtidig være forsiktig, varsom og lyttende. Ved å akseptere dette legger vi grunnlaget for større toleranse for hverandres ulike sider.

Ved å lære våre teamroller å kjenne, kan vi sikre at vi bruker våre styrker på et effektivt vis og vi forvalter våre svakheter klokt.

Se på rapporten «Utnytte eget potensial». Er det du har skrevet på forrige side i tråd med innspillene herfra? Er det ytterligere ting du kan gjøre for å utvikle egen væremåte?

Hvis du skulle nevne én ting du kunne gjøre mer av for bidra enda bedre innen teamet eller gruppen – hva ville du da nevne?

Er det noe andre kan gjøre for å hjelpe deg til å få dette til i praksis? Hvordan skulle du påvirke dem slik at de gjør nettopp det.

OPPSUMMERING

Hva vil du si er dine typiske trekk?

Prøv å beskrive det i form av styrker og tillatte svakheter:

Hva er dine styrker? Skriv ned styrkene slik du selv vil formulere dem. Hent gjerne også inspirasjon til gode formuleringer fra side 2 i rapporten hvor rollene er oppsummert og fra de andre delrapportene.

Hva er dine mulige svakheter?

Hva er de tre punktene du vil jobbe med for å bruke styrkene dine på en god måte og forvalte dine svakheter klokt for deg selv og andre?