

Dr. Belbins Teamanalyse

En øvelse

Mål

Målet med opgaven er at se nærmere på, hvorledes grupper (eller team) kan sættes sammen med tanke på, at de skal fungere så godt som overhovedet mulig. Hensigten er ikke at lave en form for facit for enhver gruppesammensætning, men at inspirere til gennemtænkning og diskussion omkring dette tema. Vi ønsker, at I individuelt og i gruppen vurderer følgende:

- * jeres individuelle stærke og svage sider i en gruppesammenhæng med udgangspunkt i den teori, som dr. Belbin og hans team er kommet frem til,
- * hvorledes I totalt set "er", som gruppe, også med udgangspunkt i disse teorier,
- * hvad I mener om teorien og det at bruge sådanne øvelser.

Proces

Individuelt

1. Besvar spørgeskemaet, del 1 - 7 (bilag 1).
2. Overfør de resultater, du er kommet frem til i spørgeskemaet til analysetabellen (bilag 2, øverst s. 1). Lav en opsummering for hver kolonne (totalt antal point).
3. Læs s. 1 - 4 om Belbins teamanalyse (bilag 3).
4. Forsøg at placere de andre i din gruppe under en eller flere af rollerne i skemaet "Gruppevurdering" (bilag 2, nederst s. 1) med udgangspunkt i det, du har læst.

Gruppe

1. Lave en opsummering af det, I er kommet frem til (bilag 2, s. 2, Opsummering). Diskuter resultaterne i gruppen. Gruppen afgør selv hvilke normer (grad af åbenhed, o.l.), som skal gælde for diskussionen.
2. Hvad er jeres holdning til denne type øvelse?
 - Kunne den eventuelt være til hjælp for jer, som udviklingsvejledere?
 - Kunne den eventuelt være til hjælp i forbindelse med oprettelse af grupper?
 - Kunne den eventuelt være til hjælp for allerede etablerede grupper, der ønsker at forbedre sin egen funktionsmåde, eller finde ud af, hvorfor gruppen ikke fungerer efter intentionerne?

Plenum

Erfaringer med øvelsen og synspunkter på den opsummeres i plenum.

Dr. Belbins Teamanalyse

Selvurderingsskema

Dette spørgeskema er en selvurdering, som bruges til at kortlægge din(e) mest fremtrædende sociale rolle(r) i gruppe- eller teamsammenhæng, med udgangspunkt i Belbins teorier.

For hver del af spørgeskemaet (del 1 - 7) fordeler du 10 point mellem de 8 sætninger (a til h) som du mener, bedst beskriver din adfærd i gruppesammenhæng. Pas på at indføre pointene i ruden til venstre for sætningen (a til h).

Du kan fordele pointene mellem mange eller få sætninger, dvs. du kan fordele pointene på alle sætningerne, eller du kan give 10 point til en eneste sætning.

Husk, at jo flere point du giver en sætning, jo mere typisk mener du, at dette er for dig i dit samarbejde med andre.

Husk til slut at kontrollere, at du har fordelt alle 10 point under hver af de 7 hoveddele i spørgeskemaet.

DEL 1

Mine stærkeste sider i mit samarbejde med andre, er at:

- a. ☐ Jeg kan let se og udnytte nye muligheder.
- b. ☐ Jeg samarbejder godt med de fleste typer af mennesker.
- c. ☐ Jeg har let for at komme med nye idéer og indspil.
- d. ☐ Jeg er dygtig til at trække andre med, når jeg mærker, at det kan bidrage til, at vi når vore mål i gruppen.
- e. ☐ Jeg følger op på beslutninger på en effektiv måde, lige til det er ordentligt gennemført.
- f. ☐ Jeg går ikke af vejen for at blive midlertidig upopulær, hvis det kan bidrage til, at vi opnår væsentlige resultater til slut.
- g. ☐ Jeg kan let at analysere og se hvad som er realistisk og hvad, som sandsynligvis vil fungere.
- h. ☐ Jeg kan fremlægge gennemtænkte handlingsalternativer uden at være forudindtaget eller påvirket af særinteresser.

DEL 2

Hvis jeg har mulige svagheder i en gruppesituation, kan det være det at:

- a. ☐ Jeg er ikke følelsesmæssigt afslappet, med mindre møderne er godt struktureret og kontrolleret, og at de ledes på en god måde.
- b. ☐ Jeg har en tendens til at være for generøs overfor andre, som har relevante synspunkter, som ikke kommer tilstrækkelig til udtryk.
- c. ☐ Jeg har en tendens til at tale for meget, når gruppen diskuterer nye idéer.
- d. ☐ Jeg har ofte svært ved at være entusiastisk i gruppesammenhænge på grund af min analytiske og objektive lægning.
- e. ☐ Jeg bliver af og til opfattet som autoritær og dominerende, når der er et specielt behov for at få noget gennemført.
- f. ☐ Jeg synes, det er vanskeligt at lede en gruppe, måske fordi jeg er overfølsom i forhold til atmosfæren i gruppen.
- g. ☐ Jeg har en tendens til at blive så opslugt af idéer, som optager mig, at jeg har problemer med at holde tråden, i det der egentlig sker i gruppen.
- h. ☐ Jeg opleves af mine kolleger som en, der bekymrer sig unødigt over detaljer og hvad, der kan gå galt.

DEL 3

Når jeg er involvert i et projekt sammen med andre:

- a. ☐ Jeg har en speciel evne til at påvirke andre uden at det opfattes som pres.

- b. ☐ Min generelle agtpågivenhed beskytter mig mod fejlgreb og undladelser.
- c. ☐ Jeg er villig til at presse på, for at der skal ske noget, og for at sikre at vi ikke bruger unødigt tid, eller taber hovedmålet af synet.
- d. ☐ Jeg kan regnes med, når det gælder at bidrage med noget originalt.
- e. ☐ Jeg er altid rede til at støtte et godt forslag i fællesskabets interesse.
- f. ☐ Jeg er meget ivrig efter at finde frem til nye idéer og tiltag.
- g. ☐ Min dømmekraft og sunde vurderinger kan hjælpe gruppen til at tage de rette beslutninger.
- h. ☐ Man kan stole på mig, når det gælder at få alt det væsentligste arbejde organiseret.

DEL 4

Min typiske tilnærming til et gruppearbejde er at:

- a. ☐ Min primære interesse er at blive bedre kendt med de andre gruppemedlemmerne.
- b. ☐ Jeg er ikke tilbagholden, når det gælder at udfordre andres synspunkter eller holde på et synspunkt som er i mindretal.
- c. ☐ Jeg kan vanligvis finde måder at argumentere på for at undgå eller afvise dårlige forslag.
- d. ☐ Jeg mener, at jeg har et talent for at få ting til at fungere, når planer skal iværksættes.
- e. ☐ Jeg har en tendens til at undgå det selvsagte og komme med noget uventet.
- f. ☐ Jeg bidrager med en vis grad perfektionisme i ethvert arbejde, som jeg påtager mig.
- g. ☐ Jeg er altid rede til at benytte kontakter udenfor selve gruppen.
- h. ☐ Selv om jeg i udgangspunktet er interesseret i alle synspunkter, noler jeg ikke med at tage et standpunkt, når en beslutning må tages.

DEL 5

Det jeg bedst kan lide ved et arbejde er:

- a. ☐ At analysere situationer og veje muligheder op mod hinanden.
- b. ☐ At finde praktiske løsninger på problemer.
- c. ☐ At udvikle gode samarbejdsforhold.
- d. ☐ At have stærk indflydelse på de beslutninger, som tages i gruppen.
- e. ☐ At jeg kan møde mennesker, som har noget nyt at bidrage med.
- f. ☐ At jeg kan få andre til at blive enige om en nødvendig kurs for handling.

- g. ☐ At kunne give en opgave min fulde opmærksomhed.
- h. ☐ At arbejde med ting som stiller store krav til min fantasi og evne til nytænkning.

DEL 6

Dersom jeg pludselig fik en vanskelig opgave med begrænset tid og ukendte mennesker, ville jeg:

- a. ☐ Før jeg eventuelt forslår en strategi, ville jeg ønske at trække mig tilbage for at tænke over, hvordan jeg skulle håndtere situationen.
- b. ☐ Jeg ville være indstilt på at samarbejde med den person som havde den mest positive tilnærmingsmåde.
- c. ☐ Jeg ville finde en eller anden måde til at reducere opgavens omfang ved at bringe på det rene, hvad den enkelte deltager bedst kunne bidrage med.
- d. ☐ Min naturlige sans for at få ting gennemført ville bidrage til, at vi ikke fik for lidt tid ligevel.
- e. ☐ Jeg ville forholde mig rolig, holde hovedet koldt, og bevare min evne til at tænke klart.
- f. ☐ Jeg ville holde fast på målet, til trods for presset.
- g. ☐ Jeg ville være forberedt på at indtage en positiv lederrolle, hvis jeg følte, at gruppen ikke kunne komme videre i arbejdet.
- h. ☐ Jeg ville åbne op for en diskussion, med den hensigt at stimulere til nye tanker og handlinger.

DEL 7

Med tanke på at arbejde i grupper har jeg følgende problemer:

- a. ☐ Jeg har en tendens til at være utålmodig overfor de, som hindrer fremdrift i arbejdet.
- b. ☐ Andre kritiserer mig for at være for analytisk, og ikke intuitiv nok.
- c. ☐ Mit stærke ønske om, at arbejdet skal være ordentligt udført, kan virke hæmmende på fremdriften.
- d. ☐ Jeg har en tendens til at kede mig ganske hurtigt, og er afhængig af at nogle stimulerende kolleger trækker mig med.
- e. ☐ Jeg synes, det er vanskeligt at starte op, hvis ikke målene er helt klare og entydige.
- f. ☐ Af og til har jeg problemer med at beskrive og forklare komplekse tanker, som jeg har.
- g. ☐ Jeg ved godt, at jeg har en tendens til at kræve noget af andre, som jeg selv ikke kan klare.
- h. ☐ Jeg er tilbageholden med at fremme egne synspunkter, når jeg møder reel modstand.

ANALYSETABEL

Del	Arbejderen	Formanden	Indpiskeren	Ideskaberen	Resurssamleren	Analytikereren	Gartneren	Afrunderen
1	g	d	f	e	a	h	b	e
2	a	b	e	g	c	d	f	h
3	h	a	c	d	f	g	e	b
4	d	h	b	e	g	c	a	f
5	b	f	d	h	e	a	c	g
6	f	c	g	a	h	e	b	d
7	e	g	a	f	d	b	h	c
Total								

GRUPPEVURDERING

[illegible]

TEAMROLLER

Opsummering

1. **Dominerende eller primære rolle:**
(som du opfatter det selv)

2. **Sekundære rolle:**
(som du opfatter det selv)

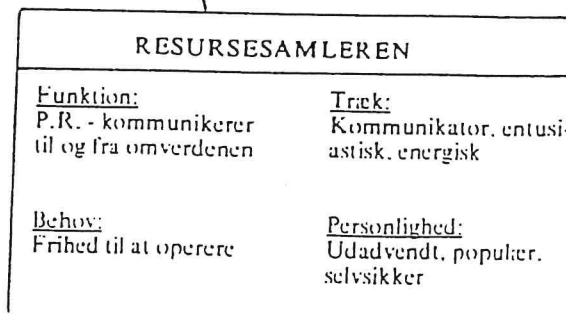
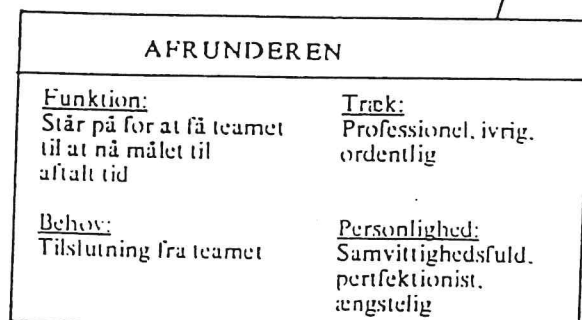
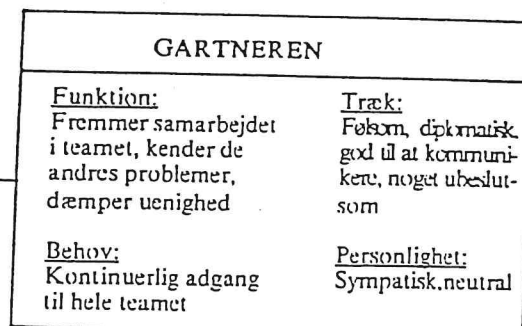
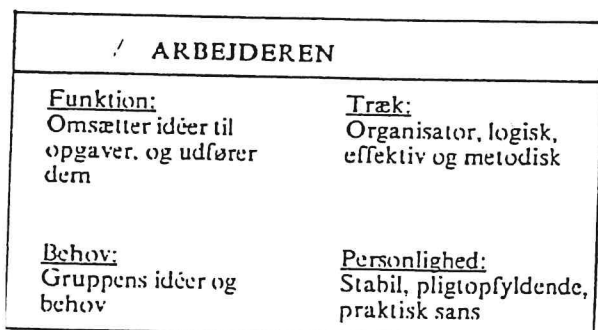
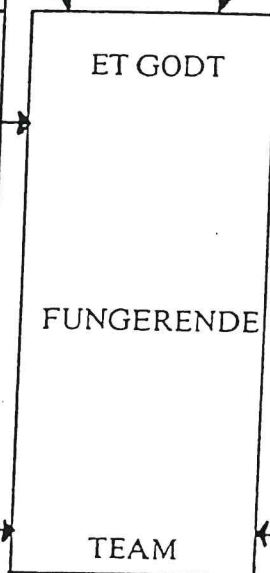
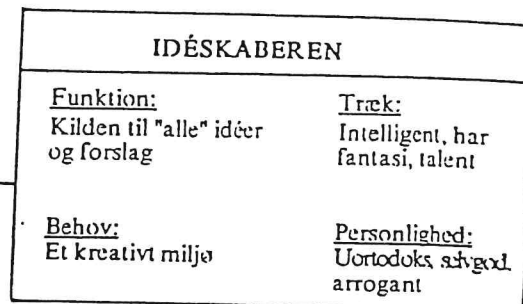
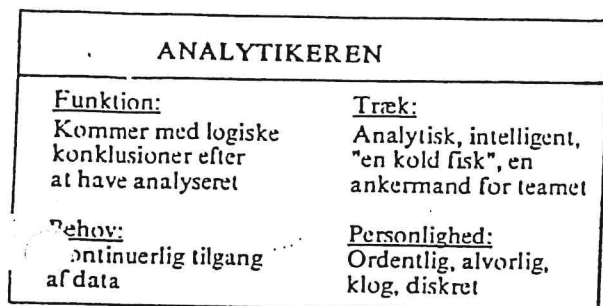
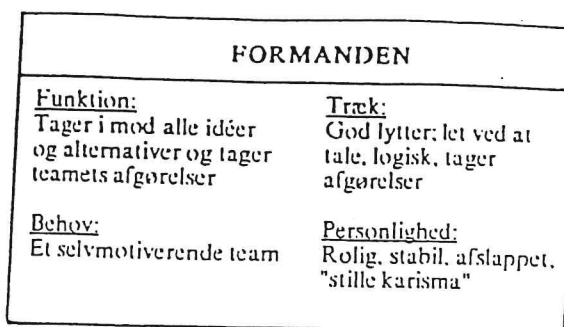
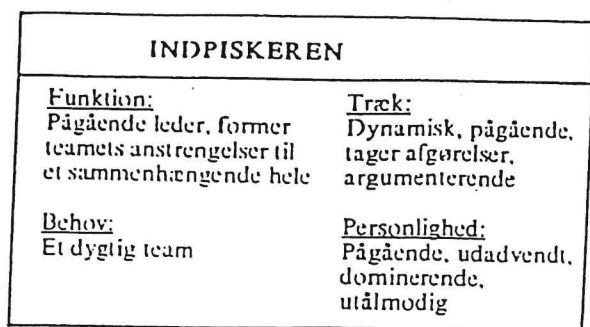
3. **Dominerende eller primære rolle:**
(fra spørgeskemaet)

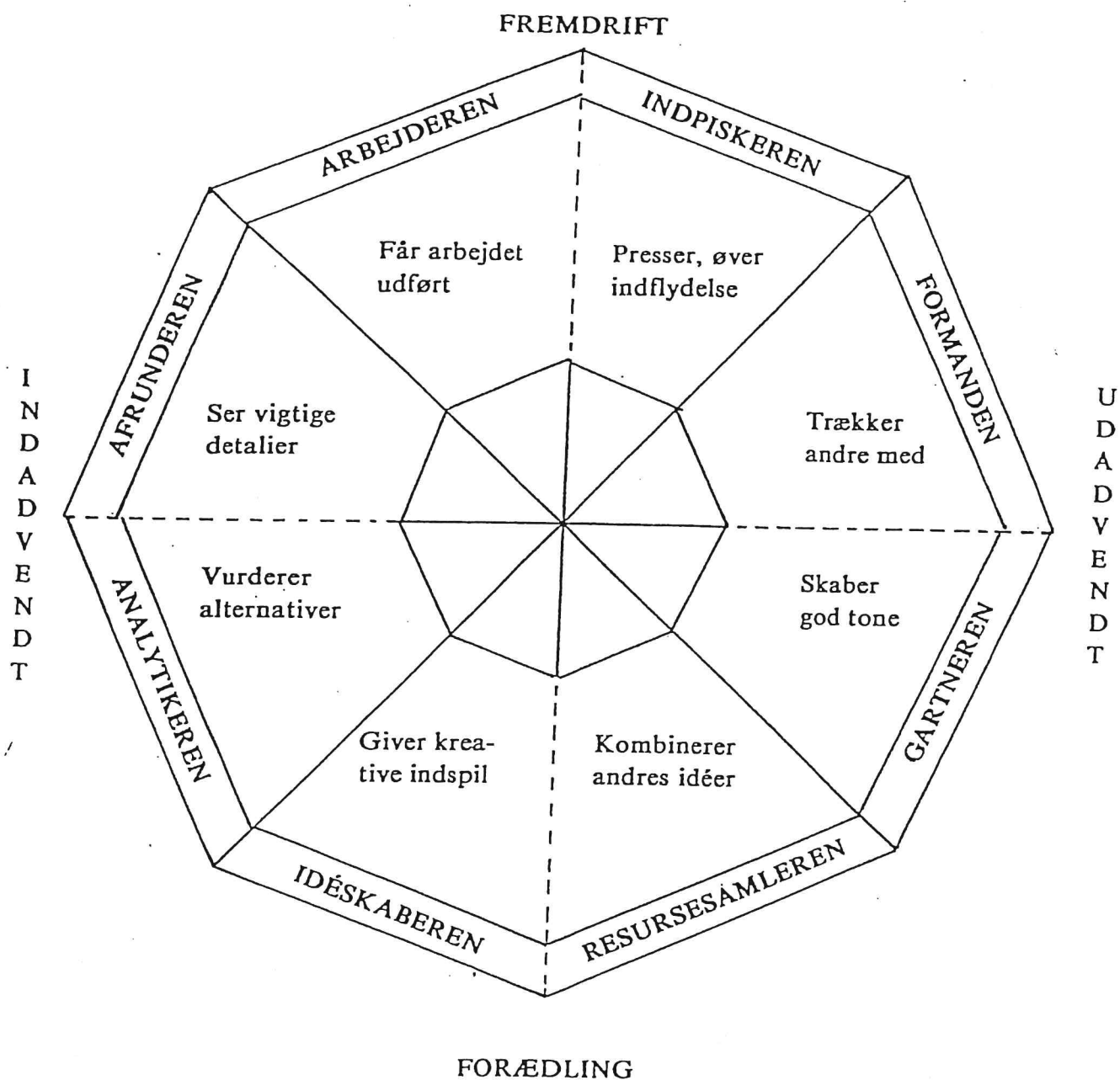
4. **Sekundære rolle:**
(fra spørgeskemaet)

5. **Dominerende eller primære rolle:**
(som de andre i gruppen opfatter det)

6. **Sekundære rolle:**
(som de andre i gruppen opfatter det)

KONKLUSION:





De otte rollers kvalitative funktionsområder (Belbin 1987)