

Role w zespole



Rola zespołowa to określenie funkcji, stanowiska lub zadania, które członek zespołu został przydzielony w ramach grupy roboczej lub które rozwinęły w wyniku dynamiki grupy w zespole.

Role w zespole

Podczas fazy konfrontacji role są sprawdzane i przydzielane. Role opierają się na osobowości, skłonnościach i skądzie grupy. Czasami dana osoba pełni kilka ról. Może się również zdarzyć, że dana osoba będzie musiała pełnić jakąś rolę, aby wypełnić lukę.

Role według Belbina

Według Belbina^[1] zespoły działają efektywnie, gdy składają się z różnych heterogenicznych typów osobowości i ról, przy czym w swojej klasyfikacji wyróżnia on trzy główne orientacje, z których każda z kolei obejmuje trzy z dziewięciu ról zespołowych:

- **3 role zorientowane na działanie:** Wykonawca (Shaper), Wdrażający (Implementer), Perfekcjonista (Completer)
- **3 role zorientowane na komunikację:** Koordynator (Co-ordinator), Pracownik zespołu (Teamworker), Badacz zasobów (Resource Investigator)
- **3 role zorientowane na wiedzę:** Innowator/Wynalazca (Plan), Obserwator (Monitor Evaluator), Specjalista (Specialist)

Role zespołowe według Belbina

Wkład	Charakterystyka
Ideen einbringen	unorthodoxes Denken
Kontakte	kommunikativ, extrovertiert
Entscheidungsprozesse	selbstsicher, vertrauensvoll
Schwierigkeiten zu überwinden	dynamisch, arbeitet gut unter Druck
Realität auf Machbarkeit	nüchtern, strategisch, kritisch
Vermeidung Reibungsverluste	kooperativ, diplomatisch
Die Tat umsetzen	diszipliniert, verlässlich, zuverlässig
Stabile Ergebnisse sichern	gewissenhaft, pünktlich
Wissens- u. Information	selbstbezogen, engagiert, flexibel, zählt

Innowator/wynalazca (rolina)

- **Charakterystyka:** Wynalazca jest introwertyczny, kreatywny, pomysłowy i ma nieortodoksyjny sposób myślenia. Wnosi do dyskusji nowe pomysły i strategie oraz szuka alternatywnych rozwiązań.
- **Mocne strony:** Jego szczególne umiejętności polegają przede wszystkim na znajdowaniu rozwiązań trudnych problemów.
- **Słabe strony:** Ma tendencję do ignorowania szczegółów i błahostek, co skutkuje popełnieniem nieostrożnych błędów. Jest również trudny do krytykowania.
- **Obszar zastosowania:** Wynalazcy powinni skupić się na swoim wysokim potencjale rozwiązywania problemów i zdolności do opracowywania nowych strategii, jednocześnie biorąc pod uwagę pomysły innych członków zespołu.

The Resource Investigator

- **Charakterystyka:** Badacz zasobów jest ekstrawertyczny, entuzjastyczny i komunikatywny. Szybko nawiązuje znajomości, jest towarzyski i towarzyski.
- **Mocne strony:** Łatwo nawiązuje i wykorzystuje przydatne kontakty ze źródłami spoza zespołu. Ponadto znajduje nowe możliwości i alternatywne rozwiązania.
- **Słabe strony:** Switcherzy są często nadmiernie optymistyczni i łatwo tracą zainteresowanie po początkowym entuzjazmie. Mają też tendencję do zajmowania się nieistotnymi sprawami, przez co odbiegają od głównego tematu.
- **Obszar zastosowania:** Pionierzy powinni intensywnie kultywować kontakty ze światem poza zespołem i intensywnie wykorzystywać znalezione w ten sposób źródła pomysłów.

Koordinatork/Integrator (Co-Ordinator)

- **Cechy charakterystyczne:** Koordynator jest pewny siebie, zdecydowany, komunikatywny i jest dobrym s?uchaczem. Koordynuje proces pracy, ustala cele i priorytety, rozpoznaje istotne problemy i deleguje zadania tym wspó?pracownikom, którzy najlepiej si? do nich nadaj?. Dbaj o dotrzymanie zewn?trznych celów i terminów.
- **S?abe strony:** Jego wspó?pracownicy mog? cz?sto postrzega? go jako osob? manipuluj?c?. Mo?e to prowadzi? do dystansowania si? od koordynatora, zw?aszcza na poziomie osobistym. Uczucie to jest wzmacniane przez fakt, ?e ma on równie? tendencj? do delegowania zada? osobistych.
- **Obszar zastosowania:** Osoby o cechach koordynatora s? szczególnie odpowiednie jako liderzy zespo?ów, których zadania powinny polega? na koordynacji i przydzielaniu specjalistycznych obszarów.

Shaper

- **Charakterystyka:** Shaper jest dynamiczny, pełen energii i stale pod presj?, odrzuca niejasne i nieprecyzyjne informacje i stwierdzenia i koncentruje si? na zasadniczych, kluczowych problemach.
- **Mocne strony:** Rzuca wyzwania swoim wspó?pracownikom i szybko przejmuje odpowiedzialno??. Formuluje cele cz?stkowe, poszukuje struktur, zapewnia szybkie podejmowanie decyzji i dba o natychmiastow? realizacj? zada?.
- **S?abe strony:** Shapers maj? tendencj? do prowokowania i ?atwo wdaj? si? w k?ótnie z kolegami z zespo?u, ale nie chowaj? urazy. S? postrzegani jako aroganccy, zw?aszcza przez obserwatorów spoza zespo?u. Powoduj? równie? niepokoje w zespole ze wzgl?du na swoje gor?czkowe zachowanie.
- **Obszar zastosowania:** Doers czuj? si? najlepiej w zespole równych sobie. Gdy tylko musz? obj?? pozycj? lidera, wymagana jest zwi?kszona kontrola i koordynacja, co wymaga wysokiego stopnia samodyscypliny od tego typu roli. Koncentracja i wykorzystanie mocnych stron s? tu równie? przydatne.

Obserwator (Monitor Evaluator)

- **Charakterystyka:** Obserwator jest trze?wy, strategiczny i analityczny. Ma dobry ogl?d sytuacji z dystansu, jest raczej introwertyczny i rzadko zabiera g?os bez pytania.
- **Mocne strony:** Obserwator bierze pod uwag? wszystkie istotne mo?liwo?ci i ma dobry os?d.
- **S?abe strony:** Ze wzgl?du na brak entuzjazmu, z trudem jest w stanie motywowa? innych, ma tendencj? do ca?kowitego tracenia zainteresowania po tym, jak zostanie skrytykowany i mo?e by? postrzegany jako nietaktowny i protekcyjny przez kolegów z zespo?u.
- **Obszar zastosowania:** Obserwator powinien upewni? si?, ?e jego opinia zostanie wys?uchana. Mo?na to osi?gn??, staraj?c si? by? mniej cynicznym i sceptycznym.

Pracownik zespo?owy/gracz zespo?owy (Teamworker)

- **Cechy charakterystyczne:** Pracownicy zespo?owi s? lubiani, popularni, komunikatywni, dyplomatyczni i cz?sto znaj? prywatne pochodzenie swoich kolegów.
- **Mocne strony:** Zapewniaj? przyjemn? atmosfer? pracy i harmoni?, dlatego mo?na ich równie? okre?li? jako "spo?eczn? dusz?" zespo?u. Pracownicy zespo?owi unikaj? rywalizacji i maj? zdolno?? motywowania nawet introwertycznych kolegów do bardziej aktywnego uczestnictwa.
- **S?abe strony:** S? niezdecydowani w krytycznych sytuacjach i maj? tendencj? do pozostawiania decyzji innym.
- **Obszar zastosowa?:** Obecno?? pracowników zespo?owych jest szczególnie wa?na w sytuacjach konfliktowych, poniewa? mog? oni wykorzystywa? swoje umiej?tno?ci dyplomatyczne do rozwi?zywania ró?nic zda?. Cz?sto pomagaj? w tle i s? odpowiedzialni za ? wiadzenie us?ug socjalnych.

Wykonawca

- **Charakterystyka:** Wdro?eniowiec jest niezawodny, konserwatywny i zdyscyplinowany. Pracuje wydajnie, systematycznie i metodycznie.
- **Mocne strony:** Wdro?eniowcy przek?adaj? koncepcje na wykonalne plany pracy, wymagaj? stabilnych struktur i dlatego pracuj? równie? nad ich budow?.
- **S?abe strony:** S? krytyczni wobec zmian otoczenia i cz?sto reaguj? nieelastycznie na nowe proponowane rozwi?zania.
- **Obszar zastosowania:** Wdro?eniowcy powinni by? odpowiedzialni za okre?lenie jasnego celu, praktycznego podej?cia i strukturyzacji procedury.

Perfekcjonista (kompletny)

- **Cechy charakterystyczne:** Completer jest perfekcjonist?, dok?adny, punktualny, niezawodny i niespokojny.
- **Mocne strony:** Unika b??dów i dba o dok?adne dotrzymanie terminów, a tak?e zwraca uwag? na szczegó?y.
- **S?abe strony:** W obawie przed przeoczeniem czego?, woli sprawdza? i kontrolowa? osobi?cie ni? delegowa? zadania. Cz?sto jest nadmiernie niespokojny i zbyt precyzyjny, co mo?e powodowa?, ?e traci kontrol? nad sytuacj?.
- **Obszar zastosowa?:** Kompletatorzy wnosz? wa?ny wk?ad, gdy zespó? jest zagro?ony zbyt powierzchown? prac? lub niedotrzymaniem terminów.

Specjalista (Specialist) - posta? dodana od Belbin

- **Cechy charakterystyczne:** Specjalista jest skoncentrowany na sobie, zaangażowany i skupiony na technicznej/specjalistycznej cz??ci tematu. Posiada rozleg?? wiedz? eksperck?, podstawowe informacje i umiej?tno?ci, których brakuje innym cz?onkom zespo?u.
- **Mocne strony:** Przek?ada ogólne stwierdzenia na technicznie poprawne terminy i wnosi profesjonalny wk?ad w dany temat.
- **S?abe strony:** Specjali?ci maj? tendencj? do gubienia si? w szczegó?ach technicznych i dlatego wnosz? jedynie informacyjny wk?ad.
- **Obszar zastosowania:** Funkcj? specjalisty jest kompensowanie braków informacyjnych w zespole i wnoszenie niezb?dnej wiedzy specjalistycznej.

Referencje

[1] <http://www.belbin.com/rte.asp?id=8>