



BELBIN®

BELBIN EKIPO ROLAK

5 PAUSU

ZIURGABETASUNA

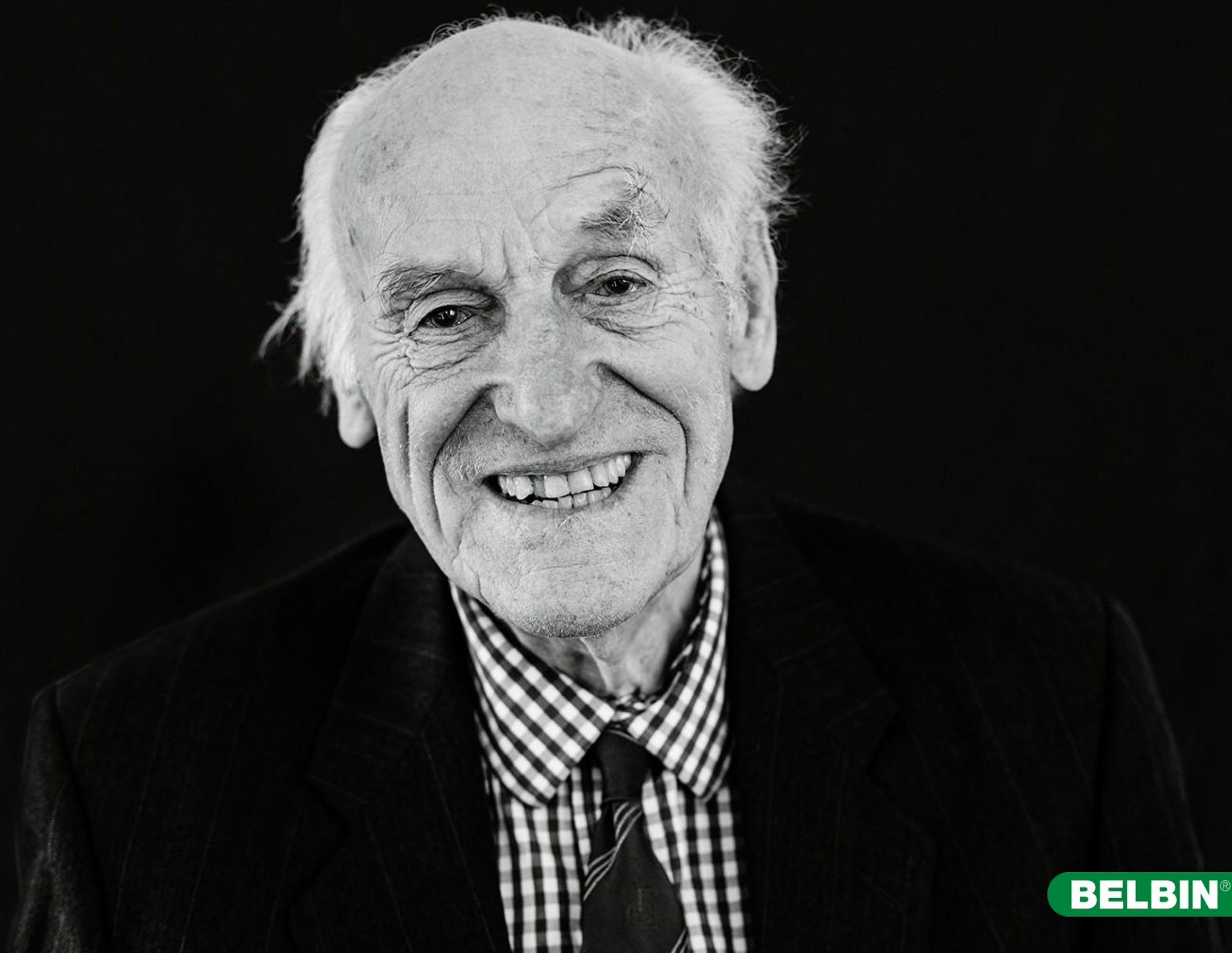
LIDERATZEKO

**PRAKTIKAN JARRI ZURE
INDARGUNEAK**

Gero eta zalantzazkoagoa den mundu batean bizi gara, bat-bateko aldaketa mehatxagarrien prozesu batean.

Pertsona bakar batek jada ezin du dena bere gain hartu, ezta agertoki guztiak betetzeko behar den zuzendaritza eman ere.

MEREDITH BELBIN



Ziurgabetasun egoeran aurrera egiten duten liderrak beren burua eta zuzentzen dituzten pertsonak ezagutzen saiatu direnak dira. Beren indarguneak aprobetxatzen dituzte eta beren ahulguneak onartzen dituzte, eta horrek besteak gauza bera egitera bultzatzen ditu. Hori dela eta, ekaitza datorrenean ez dago ezusteko desatseginik.

**Liderrak pertsona autentikoak
dira, egokitu egiten dira eta
aitortzen dute lidergo
eraginkorra ekipotik datorrela,
eta ez soilik goi-karguetatik.**

Belbin Ekipo Rolak ez dira teoria hutsa, baizik eta pertsonei, ekipoei eta erakundeei beren helburuak lortzeko modu eraginkorrangoan lan egiten laguntzeko tresna praktikoa. Ekipo Rolen arabera, indarguneak eta ahulguneak ezagutzeko modua Belbin galdetegiak osatzea da, eta Banakako Txosten bat jasotzea, Belbin metrikan oinarritua, aholku eta orientabide ugariz hornitua, zure autoezagutzari etekin handiena eta onena ateratzeko.

NOLA LIDERATU ZIURGABETASUNEAN?

1 GAKOA BENEKOTASUNA DA

Benetako lidergoa ez da sorbaldak jaso eta esatea: "Horrelakoa naiz ni, edo hartu edo utzi". Ezta gutxiagorik ere. Benetako lider batek konpromisoa hartzen **du ekipoari egiten dion ekarpena ikasteko eta ulertzeko**, indarguneak zabaltzeko eta ahulguneak kudeatzeko, ekipoaren funtzionamendu egokirako, baita beharrak aldatzen ari direnean ere.

Benekotasuna lortzeko, autoezagutza-maila ona behar da; eta, horretarako, kalitatezko tresnak erabili behar dira, fidagarriak eta baliozkotuak.

2 PRESTATU ZURE BURUA LIDER DESBERDIN ASKO IZATEKO

Bigarren aholku honek aurrekoaren kontrakoa dirudien arren, funtsezkoa da ekipo-lidergoan «maila bakar» bat ez dagoela konturatzea. Ekipoko kide bakoitzak **liderraren neurriko erantzuna behar du**, eta horrek lidergo-trebetasun ugari eska ditzake.

Liderrak izan behar dituen trebetasunak estandarizatzen saiatzea ez da batere erreala eta praktikoa. Autoezagutza garatu ondoren, hurrengo pausoa liderraren laguntza jasotzen duten pertsonen elkar ezagutza hobetzea izango da. Horrela, askoz errazagoa izango da erabakiak hartzea, komunikatzea, lanak banatzea edo erantzukizunak eskatzea.

3 SEGURTASUN PSIKOLOGIKOA SUSTATU

Googleko Aristoteles Proiektuak segurtasun psikologikoa **ekipoko lan eraginkorraren giltzarria** zela aurkitu zuen. Printzipio horrek garrantzi berezia du krisi-egoeretan ekipoak zuzentzeko orduan, pertsonak erabakitasunez jokatu behar dutenean eta arrisku gehiago hartu behar dituztenean.

Lider gisa, zintzotasuna eta gardentasuna erakutsi beharko dituzu, **akatsak aurrerapenaren parte direla** eta errepresaliarik ez dutela eragiten aitortuz. Horrek bermatuko du arazoei azkar heltzea eta ez dietela emaitzei eragingo.

NOLA LIDERATU ZIURGABETASUNEAN?

EZ SAIATU BAKARRIK JOATEN

4

Lidergoa ez da organigrama batera mugatu behar. Lidergo kolektiboak **konpromisoa sustatzen du, eta emaitzak lortzean gehiago parte hartzera** eta erantzukizun handiagoak hartzera bultzatzen ditu pertsonak.

Arduren banaketak agintea arriskuan jartzen duela ikusi ordez, poztu egin beharko genuke ekipoan **lidergoa izateko hainbat modu daudelako**, eta arindu egin beharko genuke presio guztia pertsona bakar baten bizkarrean egotea.

Lidergo partekatua ekipoko lanaren benetako funtsa da; eta, horretarako, beharrezkoa da hizkuntza komun bat, elkarren arteko harremanean eta zereginen banaketa eraginkorrean lagunduko digun metodo bat.

IKASI NOIZ FIDATU ZURE SENAZ ETA NOIZ JARRI ZALANTZAN

5

Zaila da onartzea ezin dugula plan bat izan egoera bakoitzerako eta ez ditugula beti gauzak ondo egingo. Harvard Business Review aldizkariak dioenez, krisi garaian lidergoa “premiatzkoa, zintzoa eta iteratiboa” izan beharko litzateke, eta horrek gure ekintzak atzeratzeko eta defendatzeko instintuen aurka joatea ekar lezake.

Nork bere burua lider gisa ulertzeak lagundu egin diezaguke kezka legítimoak eta lidergoan jardutean gure portaera-estiloaren ondorioz izan ditzakegun urduritasunak bereizten.

Zein dira
arazo/erronka
ohikoenak
liderrentzat?

Liderrarentzat ohikoak diren
arazoak/konponbideak

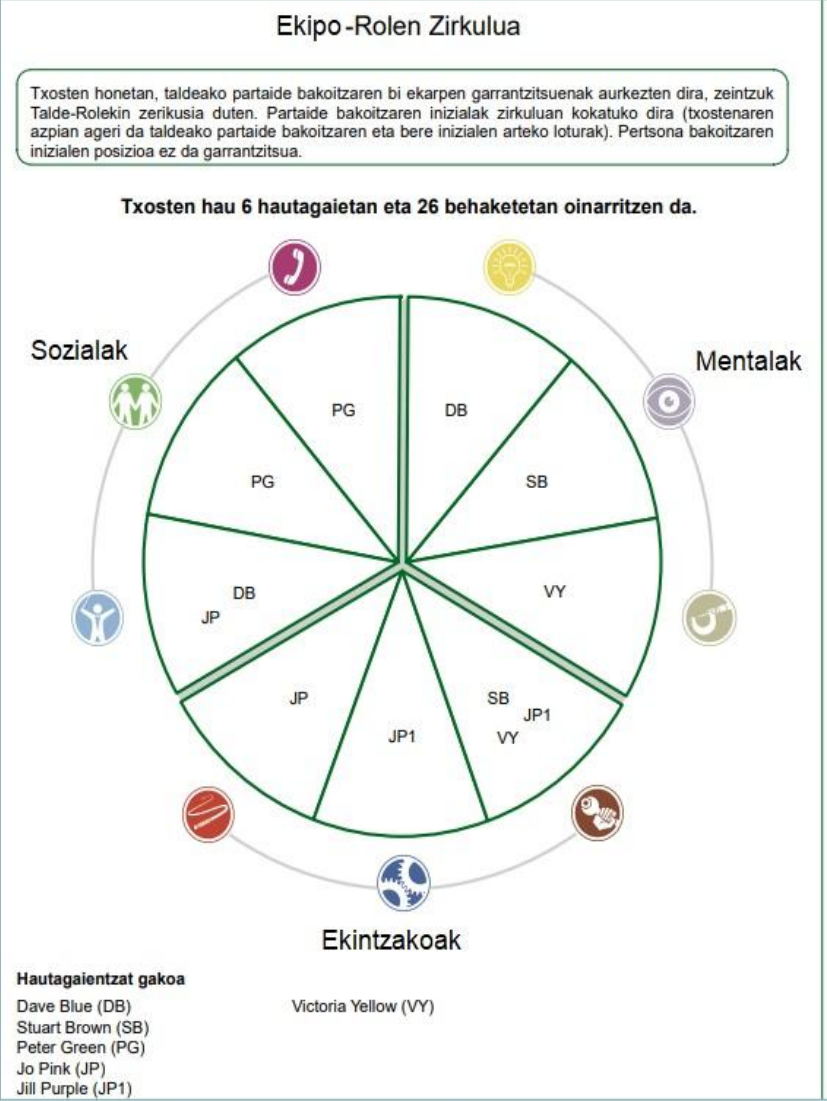
Nire ekipoak ez du behar lukeen beste ematen

1. Egin ekipoaren diagnostiko egokia Belbin Ekipo Txostenaren bidez

2. Zure ekipoaren indarguneak garatu eta ahulguneak eutsi

3. Denboran neur daitekeen ekintza-plana ezarri

4. Zuk zeuk egin dezakezu, gure laguntzarekin, edo guk ere zuretzat egin dezakegu.

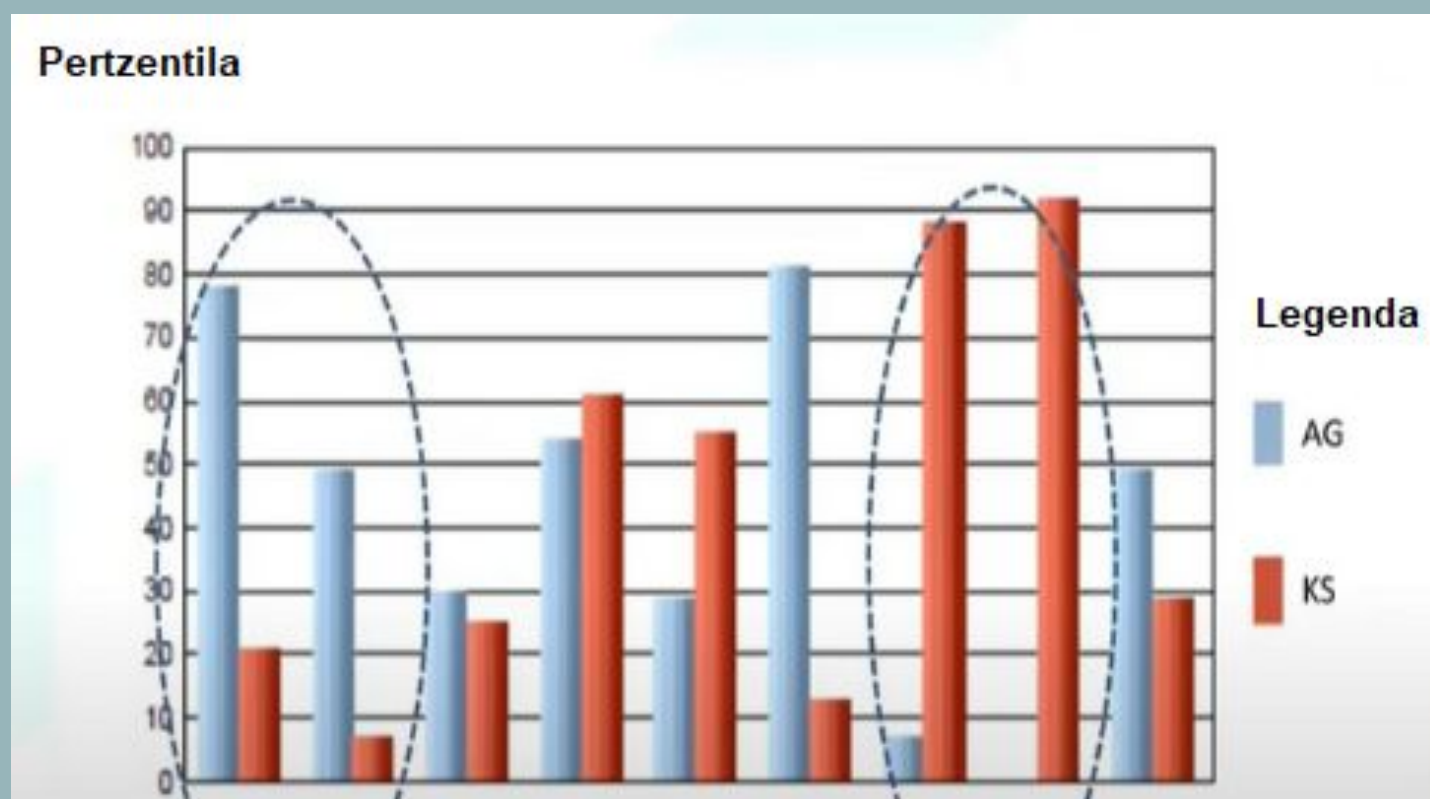


Belbin Ekipoaren Txosteneko orrietako batean ekipoaren
osaera ikus dezakezu.



Liderrarentzat ohikoak diren
arazoak/konponbideak

Ez dakit nire ekipoko pertsonen arteko gatazka batean bitartekari izaten



Lan Harremanen Txostenaren zatia. Laneko portaeretan dauden
desberdintasunak ikus ditzakezu

Lan Harremanen Txostenaren bidez:

1. Elkarriketa konstruktiboak ireki
2. Argudio objektiboak erabili
3. Gatazka despertsonalizatu



Liderrarentzat ohikoak diren
arazoak/konponbideak

Ez dakit pertsonen indargune eta ahulguneak identifikatzen

Zure erakundearen talentua mapeatzeko eta
kultura lantzeko:

1. Batu erakundeko pertsona guztiak

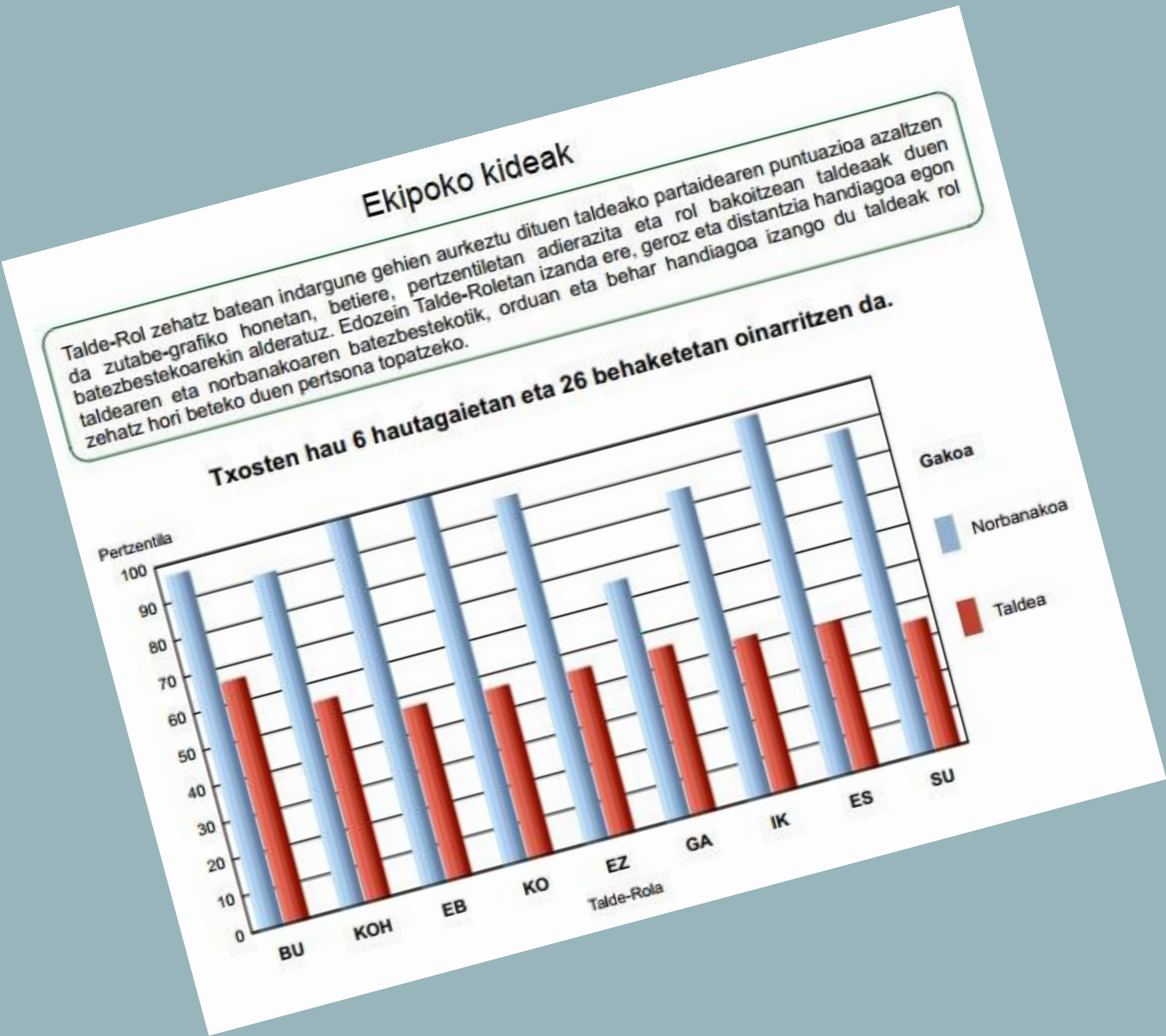
2. Ezagutu txostenaren bidez zein diren zure
erakundearen joerak eta oztopoak

3. Sortu aldaketak sustatzen dituzten ekipo
orekatuak

Liderrarentzat ohikoak diren
arazoak/konponbideak



Ekipoaren giroak produktibitatea oztopatzen du



Ekipoaren txostenaren zati honetan, ekipoaren batez besteko pertzentilen eta kideen arteko konparazioa ikus dezakezu.

1. Identifikatu eta ulertu zergatik gertatzen den zure ekipoan gertatzen dena
2. Hobetzeko ekintzak sustatu irizpide objektibo eta zientifiko baten arabera
3. Neurtu berriz denbora bat igarota, ekintzek beren eragina izan dutela egiaztatzeko

Belbin Rolek laguntzen dizute...



Banakako errendimendua hobetzen eta lidergo garatzailea izaten

Pertsonek arrakasta handiagoa dute hobeto egiten duten horretan zentratzen direnean, eta, gainera, lanean gauzatuta eta baloratuta sentitzeko irrikan daudenean.



Gatazkak lan-harreman super produktibo bihurtzen

Belbin Rolak pertsonek beren artean lan egiteko duten modua iraultzen dute, giroa, konpromisoa eta produktibitatea hobetuz.



Ulertzen... zergatik gertatzen den zure ekipoan gertatzen dena?

Ekipoek ematen dizkiete hazteko aukerak erakundeei. Neurri handi batean, haien esku dago aldaketara egokitzea, arintasunaren parametroen barruan lan egitea eta nahi diren produktibitate-mailak lortzeko gaitasuna izatea.



AURKITU ASKOZ GEHIAGO HEMEN:

belbin.eus