

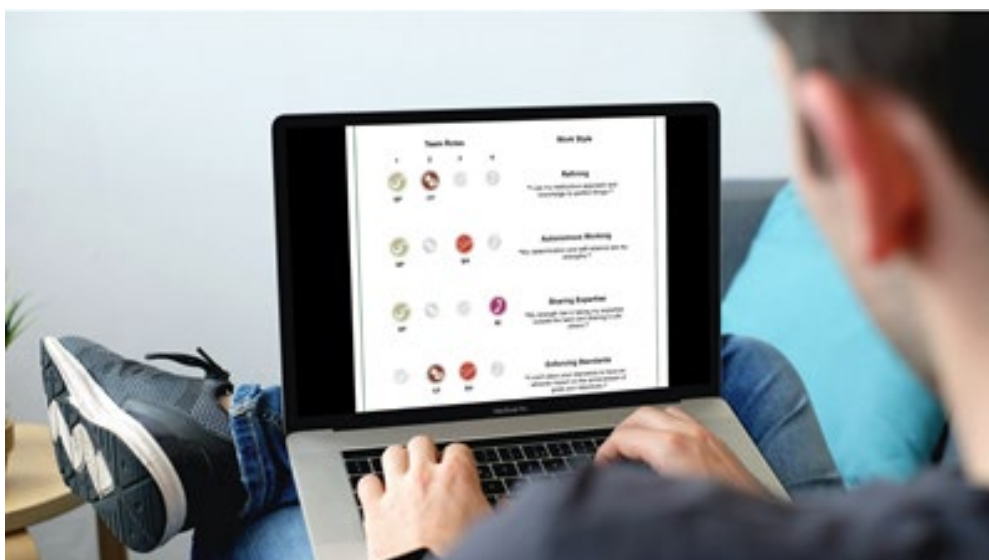
Vi vill uppmuntra ledare att vara autentiska, men vi antyder också att de ska kunna nyttja varje ledarstil och vara allt för alla människor. Vi låtsas att de två idéerna är kompatibla. Men i praktiken är de ofta inte det.

Din ledarskapsresa börjar med att förstå dina styrkor: dina superkrafter

Belbins individuella rapport identifierar dina ledarskapsstyrkor – de områden som kännetecknar din distinkta ledarstil. Men att förstå dessa styrkor handlar inte bara om att klappa dig själv på ryggen och ignorera allt annat. Det innebär att erkänna och fira de stilar som kommer mest naturligt och erkänna den förlust som åtföljer detta: att ingen person har en naturlig affinitet för varje styrka. Din ledarstil kan skilja sig från din ambition. Det kanske inte speglar en förebild eller andra effektiva ledare du har stött på, men det är OK. Eftersom du kommer att arbeta och leda autentiskt, växa inom din egen stil och odla den utan att kompromissa med själva styrkorna som ledde dig till rollen i första hand.

"Individer gör inte bra karbonkopior av varandra utan bara bleka skuggor när de försöker imitera."

Meredith Belbin | Teamroller på jobbet



Hitta dina superkrafter

Dina ledarskapssuperkrafter är undangömda i din individuella Belbinrapport. Sidan "Föreslagna arbetsstilar" i rapporten går längre än egenskaperna hos dina individuella teamrollstyrkor och identifierar dina fyra bästa Belbin-teamroller i olika kombinationer och erbjuder ord och fraser som sammanfattar - och hjälper dig att formulera – ditt tillvägagångssätt.

I det här exemplet är Ash en beslutsam, oberoende ledare som kan se hur man kan göra saker bättre och har dynamiken och expertisen för att få med laget också.

Lär dig vara flexibel utan att tappa formen

När du arbetar med att förstå dina styrkor genom ledarskapets lins är tricket att hitta de "snabba vinsterna". Det här är sätten du kan flexa din stil för att leda ditt team och få kontakt med dem på det mest meningsfulla sättet, utan att försöka plocka upp andra attribut som riskerar att dra dig ur form helt och hållet. När man tittar på Ash's Self and Observer Perceptions ser andra mindre av detaljfokus än Ash gör, och mer av entreprenörsandan - entusiasmen, drivkraften och förmågan att fatta viktiga affärsbeslut i takt.

Så, hur kan vi använda dessa insikter för att informera om Ashs ledarstil?

I det här fallet finns det en viss skillnad mellan Ashs uppfattning och de styrkor som andra ser. Vi kan använda "Lista över observatörssvar" för att fördjupa oss i detaljerna och göra en strategisk plan.



BELBIN
Ash S
List of Observer Responses

This report is based on 5 Observer Assessments.

dedicated to subject	8	free-thinking	8
persevering	6	caring	6
outspoken	5	reliable	5
keen to impart expertise	4	inflexible	4
over-defensive	3	original	3
self-reliant	3	inventive	3
broad in outlook	3	creative	3
disciplined	3	imaginative	3
efficient	3	perfectionist	3
confident and relaxed	3	shrewd	3
competitive	3	impartial	3
willing to adapt	3	challenging	3
impatient	3	flexible	3
seizes opportunities	2	astute	2
enterprising	2	restricted in outlook	2
hard-driving	2	over-sensitive	2
inconsistent	2	manipulative	2
diplomatic	2	inflexible	2
realistic	2	frightened of failure	2
outgoing	2	confrontational	2
consultative	2	absent-minded	2
engrossed in own area	2	inquisitive	2
tough	1	perceptive	1
motivated by learning	1	conscious of priorities	1
stubborn	1	reluctant to allocate ways	1
economical	1	over-idealizing	1
helpful	1	oblivious	1
encouraging of others	1	impulsive	1
meticulous	1	fearful of conflict	1
practical	1	skilful	1
analytical	1	skilful	1
logical	1	unenthusiastic	1
methodical	1	shrewd	1
resistant to change	1	pushy	1
persuasive	1	overestimating	1
fast	1	corrects errors	1
		interested with specifics	1

© BELBIN 2011 Page 11 SP completed on 11-24 Report printed on 08-11

Formulera din tillväxtplan för ledarskap

Observatörerna ser inte Ashs noggrannhet och detaljfokus, så kanske finns det andra egenskaper som Ash kan dra nytta av bland de fyra bästa teamrollerna? I sitt [webbinarium om autentiskt ledarskap](#) beskrev Lindsay Lalla hur ledare kan använda sin "List of Observer Words" – den samlade feedbacken från kollegor inom Belbinrapporten – för att välja två styrkor att odla och två svagheter att hantera, i strävan efter en mer effektiv ledarstil.

Observatörer ser många positiva Shaper-beteenden, men ser inte Ash som utmanande, så ett av Ashs mål kan vara att finslipa dessa Shaper-styrkor ytterligare genom att överväga hur arbete kan presenteras på ett sätt som kommer att engagera och inspirera människor.

När det gäller Completer Finisher-kvaliteter är noggrannhet och förmågan att upptäcka fel bland de lägsta på Ashs lista, så det kanske inte är värt att investera ansträngning i att försöka förbättra sig inom dessa områden. Det mest troliga resultatet är att Ashs andra styrkor helt enkelt skulle bli avtrubbade medan ansträngningarna fokuserades någon annanstans. Andra i teamet kan vara mer naturligt lämpade för det fokuserade, detaljorienterade arbetet, vilket ger Ash frihet att driva nya möjligheter och leda framifrån.

Medan observatörer ser några positiva Resource Investigator egenskaper, har Ash en hög poäng för överdrivet pratsam, i förhållande till styrkor för den rollen. Så Ash kanske kan ta emot kollegor genom att göra en medveten ansträngning att prata mindre och höra vad andra har att säga.

Att ta sig an jobbet

När du väl har bevisen för din egen ledarstil och en handlingsplan är nästa steg att omsätta ditt lärande i praktiken och ladda dina superkrafter. Det räcker inte för Ash att förklara en avsikt att vara mer utmanande eller att lämna Completer Finisher-arbetet till någon annan.

Hur kommer dessa förändringar att se ut i praktiken? Vad behöver sättas på plats för att se till att saker och ting förändras? Vem kan Ash kontakta för hjälp?

Det är här resten av laget kommer in. En bra ledare känner till teammedlemmarnas styrkor och kan uppmana andra att bidra enligt dessa styrkor. Dessutom finns det ömsesidigt förtroende och delat ansvar, så andra är engagerade i framgången för ett projekt tillsammans med ledaren. Om du vill upptäcka teamets styrkor är Belbins teamrapport ett bra ställe att börja på. Det ger en översikt över teamets balans och kultur och kan hjälpa dig att bestämma vart du ska vända dig när du söker olika bidrag.

En ögonblicksbild

Belbin är en ögonblicksbild av dina styrkor vid en viss tidpunkt. Vi är alla kapabla att ändra våra beteenden efter vår situation. Det är det som skiljer Belbin från personlighetstester, som mäter fasta egenskaper.

Belbin beskriver inte substantivet om vem du ÄR, utan verbet för vad du GÖR. Och resultaten är mätbara. När vi strävar efter att göra medvetna förändringar i vårt beteende - att finslipa vår roll som ledare eller att kommunicera mer effektivt med kollegor – är det viktigt att se över hur framgångsrika våra ansträngningar är. Sex månader senare, kan vi se skillnaderna? Kan andra? Formulerar vi våra styrkor tydligare och arbetar vi mot en mer sammanhållen ledarstil?

Var ska du börja?

Är du redo att upptäcka dina ledarskapssuperkrafter? Din individuella Belbinrapport är platsen att börja på. Eller kanske du och ditt ledarteam har tagit detta första steg och behöver förstå hur alla bitar hänger ihop? Belbin Team Report är ert nästa steg.

Är du osäker på vad du behöver? Vårt team på Belbin är nära:

Tel 08-446 4940, info@belbin.se www.belbin.se

