

Efektive koostöö
Harjumuste muutmine

Mats Soomre

19. jaanuar 2012
 IMG Konsultant AS

BELBIN®

© BELBIN 2006, DVD, Toimel and Teamwork



MEESKOND JA USALDUS

Mida ma ootan meeskonna-
 kaaslaselt, et ta mind usaldaks?

Palun pange kirja 5 põhimõtet



MEESKOND JA USALDUS

Usaldus on mitmeti mõistetav
 käitumiste ja suhtumiste kogum, mis
 on mõistlik ja vajalik igas
 meeskonnas eraldi kokku leppida.

Eelduseks on teadvustatud ühine
 eesmärk ja sisuline tahe üksteist
 usaldada.



KLASSIKAT

Ma soovin teile meelegindlust
 leppida asjadega,
 mida te ei saa muuta,
 julgust muuta asju,
 mida te muuta saate,
 ja tarkust
 nende vahel alati vahet teha!

Reinhold Niebuhr
 Kurt Vonnegut, "Tapamaja, korpus 5", 3 peatükk
 Tõlkinud Valda Raud 1971
www.soomre.com

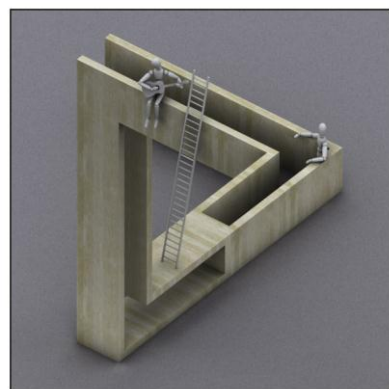


TÄHELEPANEK

Uued ideed läbivad kolm etappi

1. Seda pole võimalik teha!
2. Võib olla on seda isegi võimalik teha, kuid see ei tasu tegemist!
3. Ma teadsin kohe alguses, et see on hea idee!

Arthur C. Clark
www.soomre.com



© 2006 Jörn Gallob



PROBLEEM

Kommunikatsioonihäire

Mulle tundub,
et see, mida sa arvad,
et ma ütlesin,
ei ole see,
mida ma mõtlesin!

Enamasti me mõistamegi asju erinevalt !



EDUKUS

MA ANNAN SULLE TÄIESTI VABAD
KÄED SENI, KUNI SA OLED
TULEMSULIK JA JÄRGID
KOKKULEPITUD PÕHIMÕTTEID NING
SINU TÖÖGA ON RAHUL
ETTEVÕTE/ASUTUS TERVIKUNA,
SINU MEESKOND ,
SINU KLIENT,
JA SINA ISE.



MEESKONNA TUNNUSED

1. Ühine eesmärk ja visioon
2. Liider ja delegeeritud liidriroll
3. Tasakaalus meeskonnarollid
4. Eelistatakse koostööd
5. Jagatud funktsioonid ja vastutus
6. Tegevuspõhimõtted ja -väärtused
7. Positiivsus ja konstruktiivsus
8. Hea distsipliin



MEESKONNA TUNNUSED

9. Pingutatakse ühiselt
10. Hea infovahetus ja tagasiside
11. Toetus ja üksteise aitamine
12. Ausus ja usaldus
13. Avatus probleemide lahendamisel
14. Head inimlikud suhted
15. Otsused enamasti konsensusega
16. JA VEEL MIDAGI SÕNADES KIRJALDAMATUT ... !?!? :o)



KOOSTÖÖ ???

ÜKSI JA ISESEISVALT PIKKA AEGA
ILMA TULEMUSETA (MEELDIVALT)
PUSIMINE

KOOS VÕIMALIKULT EFEKTIIVSELT
JA MEELDIVALT ÕIGE LAHENDUSE
LEIDMINE KASUTADES KÕIKI
VÕIMALIKKE VÕIMALUSI



HARJUTUS

1
1 1
2 1
1 2 1 1
1 1 1 2 2 1
3 1 2 2 1 1
1 3 1 1 2 2 2 1

HARJUTUS

8.2.3.6.4.0.7.5.9.1.



BELBIN®

HARJUMUSTE MUUTUS

See polegi nii lihtne ...

Näiteks: punane foori tuli,
turvarihm, sõidukiirus ...

Probleem: teame, mis on õige ja
oskame seda (enamasti) teha.

Kuid kas teeme seda ka ilma otsese
kontrollita (politsei olemasoluta)?

Suhtumise ja otsuse küsimus!



BELBIN®

MILLEST KÄIB JUTT ?

Märkamis- ja õppimiskiirusest
Motivatsioonist ja enesekindlusest
Koostööst ja pealehakkamisest

MUUTUSTE AKTSEPTTEERIMISE
KIIRUSEST

Eeskujust

Suhtumisest

Sobivatest inimestest



BELBIN®

Muutuste 7 etappi

1. Ehmatuse ja šokk
2. Eitus ja virisemine
3. Ebakompetentsus ja abitus
4. Aktsepteerimine ja paratamatus
5. Proovimine ja lootus
6. Mõistmine ja kindlustunne
7. Integratsioon ja kõrge
motivatsioon



BELBIN®

KÜSIMUS

Kas me JONNIME
(oleme vastu ja otsime MITU
VÕIMALUST seda mitte teha)

või oleme JÄRJEKINDLAD
(oleme poolt ja leiame VÄHEMALT
ÜHE VÕIMALUSE ja ÜHE PÕHJUSE
see ära teha)



BELBIN®

MILLEST KÄIB JUTT ?

HARJUMUSTE MUUTMISEST

VANAMOODI ENAM EI SAA
UUTMOODI :O)

MUGAVUSTSOONIST VÄLJUMINE

EBAMUGAVUSTSOONI LÄBIMINE



BELBIN®

MEENUTUSI AJALOOST

KAVALANTS JA VANAPAGAN

LIIGA PALJUD MEIST KIPUVAD
OLEMA KAVALANTSUD!

SAMA LEIDLIKKUS PANNA TÖÖLE
TULEMUSE SAAVUTAMISEKS!

BELBIN®

ERINEVUSED

Kõik me oleme loovad!
Kuid mõned meist on loovamad
Mõned on paremad otsustajad
Teised paremad elluviijad
Kolmandad paremad juhid
Neljandad takistuste ületajad
... ?? !! ...

MÕISTA JA KASUTADA

BELBIN®

Dr. Meredith Belbin

Belbin = team-roles

70'ndatel alustatud uuringud
Henley Management Institute

Raamat „Management
Teams: Why They Succeed Or
Fail“ (1981)

E-Interplace (80'ndad)

Belbin Associates Ltd.



BELBIN®

ERINEVUSED

Dr. Meredith Belbin:

“Me eeldame, et inimesed käituvad
nii nagu meie tahame.
Tegelikult käituvad nad nii, nagu
nemad seda tahavad!”.

BELBIN®

ERINEVUSED

Dr. Meredith Belbin:

“Me eeldame, et inimesed käituvad
nii nagu meie tahame.
Tegelikult käituvad nad nii, nagu
nemad seda tahavad!”.

BELBIN®

VASTAVUS JA SOBIVUS

Miks mõni töö meeldib rohkem?
Miks mõni töö sobib rohkem?
Miks mõned meeskonnad on
edukamad?

Töö peab meeldima ja sobima!
Meeskond peab meeldima ja sobima!
Juht ja juhtimisstiil peab meeldima
ja sobimaeldima ja sobima!

BELBIN®



VASTAVUS

Kvalifikatsioon, asjakohane kogemus, referentsid, intervjuu tulemused

Professionaalsed teadmised ja oskused, mida õpitakse kindla töö tegemiseks (valdkonna tundmiseks).



SOBIVUS

Võimed, käitumiseelistused, kohanemisvõime, kõrvaltvaataja hinnangud, rollisobivus meeskonnaga

Inimese loomupärased ja väljakujunenud käitumiseelistused koostöös teiste inimestega



SOBIVUS TÖÖLE

SOBIV MITTESOBIV

VASTAV	Ideaalne (lühiajalised)	Kehva
PIISAVALT VASTAV	ÜLLATUS parim valik (pikaajalised)	Halb



MEESKONNAROLL

Dr. Meredith Belbin

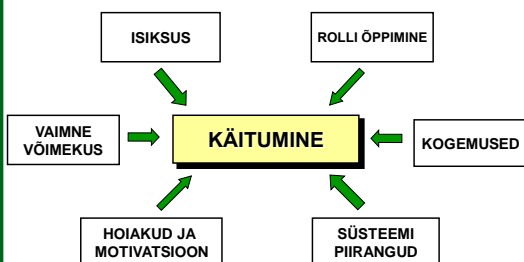
“Soodumus meeskonnas mingil kindlal kombel käituda, meeskonnatöös osaleda ja suhelda.”

Tegevusele, Inimestele, Mõtlemisele suunatud rollid

Kokku on 9 erinevat meeskonnarolli



Meeskonnarolli kujunemine



MÕTLEJAD



"Webb Ellis, lõpetas ameti - reeglite järgi nii ei sohi!"

Innovaator

Asjatundja



Hindaja





TEGUTSEJAD



SUHETE HOIDJAD



Toimetulek erinevustega

Kuidas käituda ja suhelda, kui tegemist on erinevate inimestega?

Kuigi jutu sisu on sama, tuleb seda serverida erinevalt!

Seda nii tööl kui kodus, nii noortele kui vanadele!
Aga ülikoolis ?



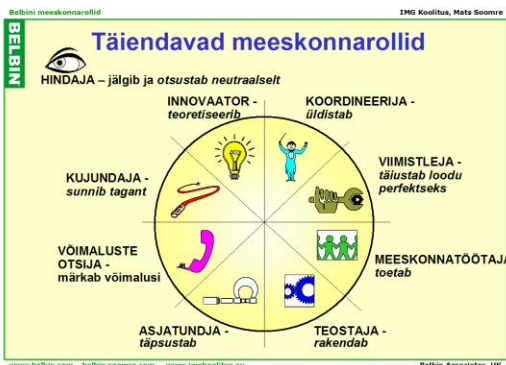
Meeskonnarollid

Panus meeskonda

- INNOVAATOR (IN)**
Loominguline, lahendab keerulisi probleeme
- VÕIMALUSTE OTSIJA (VO)**
Ettevõtlik, otsib võimalusi väljast
- KOORDINEERIJ (KO)**
Toob grupist välja parima
- KUJUNDAJA (KU)**
Tagantöökav, väljakutseid esitav
- HINDAJA (HI)**
Läbinägelik ja objektiivne
- MEESKONNATÖÖTAJA (MT)**
Kooostöökav, hoiab ära hõõrdumised
- TEOSTAJA (TE)**
Organiseeritud, tõhus, praktiline
- VIIMISTLEJA (VI)**
Üliipüüdlük, kohusetundlik
- ASJATUNDJA (AT)**
Sihtkindel, professionaalselt pühendunud

Lubatud nõrkus

- Kaotab seosed reaalsusega
- Nõrkused lubaduste täitmisel
- Manipuleeriv
- Provotseeriv, agressiivne
- Ei suuda inspireerida, skeptiline
- Otsustamatu
- Ei näe uusi võimalusi
- Murelik, ei soovi delegeerida
- Piiratud huvidega



KOKKUVÕTTEKS 1

Teadvustage ühine eesmärk
 Õppige teineteist tundma
 Õppige teineteist usaldama
 Arvestage teineteise eripäradega
 Muutke esmalt enda käitumist
 Lähtuge enda ja teiste tugevustest
 Arvestage lubatud nõrkustega

TERVET MÕISTUST EI ASEDA MISKI!





KOKKUVÕTTEKS 2

PÕHIMÕTTED

Tee teistele seda,
mida SA TAHAD,
et SULLE tehakse!

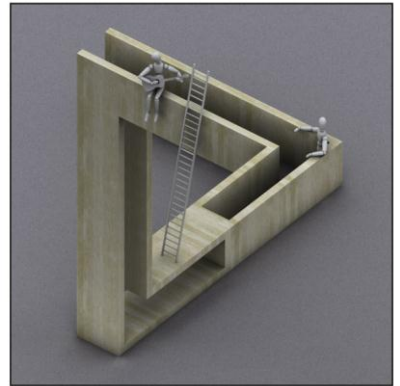
TEGEVUSED

Tee teistele seda,
mida NEMAD TAHAVAD,
et sa NEILE teeksid!



Inimene ei
saa olla
ideaalne!

Meeskond
saab olla
ideaali-
lähedane!



© 2006 Jörn Gellöb



AITÄH KAASA MÖTLEMAST

IMG Konsultant AS
IMG Koolitus
Mats Soomre



Facebook
Belbineesti

mats@soomre.com