PERSONLIGE OPLÆG PROJEKTARBEJDE: 3min.

START MED:

Gruppedannelse

Belbinroller (?hvor fastlåst er man I disse?) – Projektledelse.

VURDERING AF BESLUTNINGSPROCESSER

Vores gruppe havde 2 coordinators, men mangel på en mere defineret leder, en som kunne sætte sig foran resten og uddeligere opgaver, gjorde at der var generel mangel på et overblik. Vi italesætter dette I samarbejdsrapportens evalueringafsnit, hvor processen beskrives som ’’en smule uorganiseret’’, manglende tilpasningsevne og splittelse grundet adspredt teknisk baggrund/Kunnen.  
Den sidste af disse, kunne vi, ved bedre brug af information om gruppemedlemmernes belbinroller og derved have en mere defineret leder, have udnyttet langt bedre.  
Det ses at gruppen bestod af 5 shapere, samt 4 implementere, dette kunne være en kæmpe styrke, da Shapers kan bringe et drive til en gruppe som mange andre roller ikke kan, dog har shapers en tendens til at træde andre over tæerene, hvilket I vores gruppedynamik ikke var et problem, da folk istedet for at lade deres drive komme til udtryk, svandt ind I sig selv af frygt for ens svagheder. Dette kunne en stærk coordinator have rettet op på, ved at kontrollere og bruge både styrker og svagheder I disse individer, for at samle det til en konstruktiv gruppekontekst.   
Manglen på en defineret leder, kan spores tilbage til manglende individuel indsats fra gruppens medlemmer I reflektion over selvorientede funktioner. Dette skulle helst være sket I gruppens tidligste fase (interviewfasen). I denne vurderer jeg, at vi som individer har været for dårlige til at italesætte, samt overveje, magt, kontrol og indflydelsesdelen af dette.

Dahl beskriver de selvorientede funktioner, som blivende problematiske hvis disse bliver for dominerende, han siger dog også at de er nødvendige. Jeg er af den overbevisning at vores opgave – samt samspilsorientede funktioner kom til at halte efter, grundet denne manglende forbederelse.

Efter 4 møder så jeg at der var brug for mere generel og gennemgående struktur I gruppen, jeg påtog mig derfor rollen som fast ordstyrer, som vi har beskrevet I rapporten som værende det tætteste på en egentlig projektleder gruppen havde.   
Da Belbin-modellen giver værktøjer til at forstå opførsel, I kontrast til personlighed, vil der naturligt kunne være ændringer I rollefordeling, dette gjorde vi brug af her, dog manglede jeg at kommunikerer disse tanker hensigtsmæssigt videre til resten af projektgruppen, hvilket resulterede I at da jeg måtte sygemeldes under næsten hele skriveprocessen, faldt disse tanker til jorden. Dette er et godt eksempel på en dårlig leder, da en af de vigtigste styrker I en Co-ordinator/chairman, er evnen til at videreformidle information som muligvis kunne komme gruppen til gode.

Dahl beskriver de selvorientede funktioner, som blivende problematiske hvis disse bliver for dominerende, jeg vurderer dog at dette også kan ske hvis disse I OPLØBSFASEN(skal finde ordenligt ud af det forskellige faser lol) ikke er dominante nok, vil det fungerer som grus I et maskineri, da samspilsorientede funktioner ikke er mulige, grundet DÅRLIGT FORARBEJDE(beslutnigner I individet som skal træffes før det kan viderebringes til et gruppeplan)

Forventningsafstemning (tag udgangspunkt I vores eget høje ambitionsniveau, og hvordan dette ikke blev revurderet da virkeligheden ramte)

OM ENS BELBINROLLE OG HVORDAN DENNE KAN ÆNDRE

**3. The team has changed**

If someone leaves the team, it may create a Team Role “void”, which someone else has to fill. Likewise, if a new person joins the team – perhaps a strong example of a Resource Investigator – others who had been “covering” this Team Role territory might find that their roles shift to accommodate the newcomer.

<https://www.belbin.com/resources/blogs/can-my-belbin-team-roles-change/>