



ΑΝ ΔΕΝ ΕΠΙΘΥΜΕΙΤΕ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΕΤΕ NEWSLETTERS, ΠΑΡΑΚΑΛΩ  
ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΤΕ ΤΟ ΣΤΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: [INFO@BELBIN.GR](mailto:INFO@BELBIN.GR)

## ΣΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΤΕΥΧΟΣ

ΑΤΟΜΙΚΗ  
ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ

1

&amp;

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ  
ΧΑΡΑΚΤΗΡΕΣ  
BELBIN®

2

ΚΑΙ

## ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ

«Πρόσεχε τα ρούχα σου  
να έχεις τα μισά»

Η παλιά καλή ελληνική  
παροιμία για τη  
διαχείριση του ρίσκου  
και τις επιπτώσεις του  
χρόνου και των αλλαγών

## ΚΑΛΟ ΣΑΣ ΜΗΝΑ!!

Και ας ελπίζουμε  
με προσοχή!



## ΑΤΟΜΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ &amp; ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ

Το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει τη διάθεσή μας αλλά και η διάθεσή μας, μπορεί να επηρεάσει το εργασιακό μας περιβάλλον.

Σήμερα, δεχόμαστε πολλές προκλήσεις σε όλες τις πτυχές της επαγγελματικής και οικογενειακής μας ζωής, προκλήσεις που επηρεάζουν τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά μας ίσως και με μη γνώριμους τρόπους.

Είναι σημαντικό να μπορέσουμε να διαχειριστούμε σε ατομικό επίπεδο το άγχος μας αλλά και σε οργανωσιακό επίπεδο είναι επιτακτική ανάγκη τα διοικητικά στελέχη να διαχειριστούν το συναισθηματικό κλίμα, αναπόσπαστη διάσταση του εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο επηρεάζει την εργασιακή συμπεριφορά και απόδοση.

Αρνητικές σκέψεις, αόριστες επικινδυνολογίες και έμμεση επιθετική συμπεριφορά, μπορούν να αποδιοργανώσουν σε μικρό χρονικό διάστημα τη λειτουργία ολόκληρων τμημάτων και αντίθετα. Προσεκτικά σχεδιασμένα προγράμματα διαχείρισης κρίσεων, ομαδικότητας και προσωπικής ανάπτυξης δύνανται να ενισχύσουν τη συναισθηματική οικολογία του οργανισμού, με αποτέλεσμα την ανάδυση ιδεών και νέων τρόπων εργασίας με λιγότερο κόστος!

Σε αυτή την κρίση, οι οργανισμοί που θα επανεξετάσουν ολιστικά την επιχειρηματική ιδεολογία και πορεία τους, δημιουργώντας νέα πρότυπα σκέψης και λειτουργίας όσο αφορά το μάρκετινγκ και τις πωλήσεις, τη στρατηγική τους τοποθέτηση και την ανταγωνιστική τους πολιτική, καλό θα ήταν να ιεραρχήσουν πιο υψηλά το ρόλο του τμήματος του ανθρώπινου δυναμικού, αναβαθμίζοντάς το σε αυτό που πρέπει: από μία εξειδικευμένη γραμματειακή υποστήριξη σε μία ομάδα με την υποχρέωση της ανάπτυξης και της σωστής διαχείρισης του ανθρώπινου κεφαλαίου που περιλαμβάνει τη διαχείριση ικανοτήτων, συναισθημάτων, σκέψεων και σχέσεων.



## ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΕΣ BELBIN® ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ

Τα άτομα σε κάθε εργασιακό χώρο μεταφέρουν τα κίνητρα, τα συναισθήματά τους, τις αρχές και τους στόχους τους, δημιουργώντας τη δική τους μοναδική οργανωσιακή κουλτούρα που αντανακλά τον τρόπο με τον οποίο 'γίνονται' τα πράγματα.

Η σύνθεση ομάδων ή γκρουπ από άτομα με ίδιες ικανότητες και συμπεριφορά (κάτι το σύνηθες σε πολλές επιχειρήσεις) συντελεί εκτός των άλλων στην όξυνση της συναισθηματικής φόρτισης σε μεγάλο βαθμό, αφού το συναίσθημα, αρνητικό ή θετικό πολλαπλασιάζεται....



Πρόσφατες έρευνες επισημαίνουν τη σχέση μεταξύ κλίματος και οικονομικής ανάπτυξης και συμβουλεύουν τα διοικητικά στελέχη στη σωστή διαχείριση των συστημάτων πρόσληψης, ανάπτυξης, επικοινωνίας, ελέγχου και ανταμοιβής του ανθρώπινου δυναμικού ως μοχλούς ανάδειξης των σωστών προτύπων κοινωνικής και εργασιακής συμπεριφοράς που σε συνδυασμό με την κατάλληλη στρατηγική τοποθέτηση, δημιουργούν βιώσιμα στρατηγικά πλεονεκτήματα.

Οι παράγοντες που συντελούν στην επιτυχή πορεία ομάδων και οργανισμών φαινομενικά όμοιων, ήταν το αντικείμενο της έρευνας του Δρα Belbin, στα τέλη του 1980. Η έρευνα αυτή ανέτρεψε πολλές μεθόδους διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, δίνοντας έμφαση στις ισορροπίες που πρέπει να υπάρχουν μεταξύ διαφορετικών ικανοτήτων και συμπεριφορών.

Ταυτοποιήθηκαν πολλές αρνητικές συμπεριφορές και μόνο 9 θετικές που πηγάζουν από τις ιδιαίτερες ικανότητες και τα κίνητρα των ατόμων.

Η συγκέντρωση μεγαλύτερου αριθμού ατόμων από μία ομάδα επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα επικοινωνούν μεταξύ τους (και στη Διοίκηση), λαμβάνονται οι αποφάσεις, διοικείται και οργανώνεται ο οργανισμός.

Στην παρακάτω σελίδα, μπορείτε να δείτε 9 σύμβολα. Κάθε ένα από αυτά αντιπροσωπεύει μία συστοιχία ικανοτήτων και συμπεριφορών που πρέπει να συνυπάρχουν αρμονικά σε κάθε οργανισμό αν και σε διαφορετική αναλογία, βάσει των δραστηριοτήτων του.

Υπερβολική συγκέντρωση shapers σημαίνει πολλές διαμάχες και υπερβολικά σκληρή διοίκηση με ανισότητες και συχνές αλλαγές στρατηγικής.



Μία όμως αστοχία στην πρόσληψη ενός shaper στην κατάλληλη θέση μάλλον θα στερήσει τον οργανισμό από ένα άτομο που μπορεί να υπερβεί εμπόδια, επιτυγχάνοντας τους στόχους που έχουν τεθεί.



Στο άλλο άκρο, ένας οργανισμός με πολλούς Teamworkers θα είναι ένα ευχάριστο περιβάλλον, όχι κατ'ανάγκη παραγωγικό, με πολλές πιθανότητες αποτυχίας. Οι Teamworkers συνήθως απεχθάνονται να παίρνουν κρίσιμες αποφάσεις, προκαλώντας κάποιες φορές ανεπανόρθωτες ζημιές.

Οι Teamworkers τείνουν να αποφεύγουν τους shapers και οι τελευταίοι μάλλον τους θεωρούν 'ανώριμους' ενώ θα έπρεπε να συνεργάζονταν.

Η δημιουργία του σωστού εργασιακού κλίματος που αντανακλά τη φιλοσοφία διαχείρισης του ανθρώπινου κεφαλαίου απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή και ειδικά στις μέρες μας.

Οι περισσότερες επιχειρήσεις βρίσκονται πλέον στη δυσάρεστη θέση να αποφασίσουν ακόμα μία φορά, ποια άτομα θα στηρίξουν τη συνέχιση των δραστηριοτήτων τους και ποια όχι, δίχως τη βοήθεια ‘ειδικών’ στο πλαίσιο της προσπάθειάς τους για περικοπή εξόδων.



Τα διλήμματα είναι λίγα αλλά δύσκολα και κρίσιμα διότι η επιχείρηση μπορεί να χάσει άτομα που θα μπορούσαν να κάνουν τη διαφορά:



1. Πως θα αποφασιστεί ποια από τα άτομα θα συνεχίσουν να εργάζονται για την επιχείρηση;
2. Πως θα διευρυνθεί ο ρόλος τους από τη στιγμή που λιγότερα άτομα θα χρειαστεί να αναλάβουν περισσότερους ρόλους;
3. Με ποιο τρόπο, θα επιλεγεί σε περίπτωση καινούριας πρόσληψης, ο κατάλληλος υποψήφιος/ υποψήφια ώστε να μπορέσει να ενταχθεί γρήγορα στην επιχείρηση, προσφέροντας στο μέγιστο των δυνατοτήτων του/της;



Η μεθοδολογία Belbin® είναι μία από τις πιο αναγνωρισμένες σε παγκόσμιο επίπεδο, μεθοδολογίες αξιολόγησης ατόμων, σε σχέση με το αντικείμενο και το ρόλο της εργασιακής θέσης όπως και με τον τρόπο που θα συσχετιστούν και θα συνεισφέρουν με τα άτομα του περιβάλλοντός σας.



Απλά και μεγάλη ακρίβεια, μπορείτε :

- να επαναπροσδιορίσετε τους παράγοντες που θα κάνουν τη διαφορά σε μία θέση εργασίας
- να ταυτοποιήσετε τα ιδανικά προφίλ των υποψηφίων που θα ταίριαζαν (ακόμα και σε σχέση με την ομάδα που ήδη έχετε)
- να έχετε το προφίλ του υποψηφίου/υποψήφιας άμεσα και σε κατανοητή γλώσσα με συγκεκριμένες οδηγίες για το τι θα έπρεπε να εξακριβώσετε κατά τη διάρκεια της συνέντευξης όπως και συμβουλές για την καλύτερη εργασιακή τοποθέτηση και διαχείριση αυτού του στελέχους.



**ΡΩΤΗΣΤΕ ΜΑΣ!!**

## ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

### ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ

- Σεμινάρια Στρατηγικού Μάρκετινγκ, Ανάπτυξης Α.Δ. και Διαχείρισης Αλλαγών
- Εργαστήρια ομαδικότητας & Διαχείρισης κρίσεων
- Εργαστήρια βελτίωσης επιχειρησιακών διαδικασιών

### ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ

- Διαχείριση αλλαγών
- Ανάπτυξη Α.Δ.
- Lean Improvement
- Στρατηγικό Μάρκετινγκ
- Executive Coaching
- Σχεδίαση προγραμμάτων MPR

Αναστασία Μαρινοπούλου MBA  
Change Management Specialist

**BELBIN®**

ΤΗΛ: 6972 831 181  
www.progressthrough.gr  
www.belbin.gr  
info@belbin.gr

Ρήγα Φεραίου 18  
176 71 Καλλιθέα