

BELBIN®

SANAL EKİP ÇALIŞMASI

&

TAKIM ROLLERİ

Anket Analizi



SANAL EKİP ÇALIŞMASI VE TAKIM ROLLERİ: Anket Analizleri

Geçtiğimiz 10 yıl içerisinde birçok kurum iş yerlerinin coğrafi konumundan bağımsız olarak, sanal ekip çalışmasının avantajlarından yararlanmaya başladı.

2020 yılı içerisinde hem iş hem de sosyal hayatımızda birçok şey değişime uğradı. Çok sayıda kuruluş, küresel COVID-19 salgınından dolayı daha önceden oluşturulmuş stratejik planları olmadan hızlı bir şekilde uzaktan çalışmaya geçti. Bu ani gerçekleşen değişiklik birçok kuruluşta çok hızlı gerçekleştiği için, uzaktan çalışmanın sonuçları tam olarak anlaşılmadı.

Uzaktan çalışma, iş maliyetlerini düşürür, çalışanların iş-yaşam dengesini daha iyi yönetmesine olanak tanır ve çeşitliliği geliştirerek takıma daha geniş bir bakış açısı sağlar ve üretkenliği artırır. Bununla birlikte, sanal çalışmanın çok fazla izole bir şekilde çalışma riski, işe kendini verememe, gözden kaçan işler ve teknoloji hataları gibi birçok dezavantajları da vardır.

Birçok ülkede gerçekleşen kısıtlamalar göz önüne alındığında uzaktan çalışan çoğu çalışan, aileden ve diğer sorumluluktan kaynaklanan dikkat dağınıklığı içerisinde, evlerinden çalışıyor. Sanal ortamda çalışmak bizlere çok farklı bir tablo gösterebilir.

Belbin’de, “uzaklaşmanın” yani uzaktan çalışma şartlarının, katılım, üretkenlik ve yönetim dahil olmak üzere tüm çalışma alanlarını nasıl etkilediğini daha fazla öğrenmek istedik.

Uzaktan çalışmada ekiplerin avantajlarına ve dezavantajlarına odaklanarak daha iyi bir anlayış kazandırmak için Takım Rollerinin uzaktan çalışma ilişkilerini inceledik ve hangi takım rolünün uzaktan çalışmaya daha uyumlu olduğunu belirlemek istedik.

2020 yılının sonunda 142 kişiyle bir anket çalışması yaptık. Bunlardan bazıları son 6 aydır uzaktan çalışmayı sürdürüyordu. Bazıları ise ya işyerinde çalışıyordu ya da her ikisini bir arada götürüyordu.

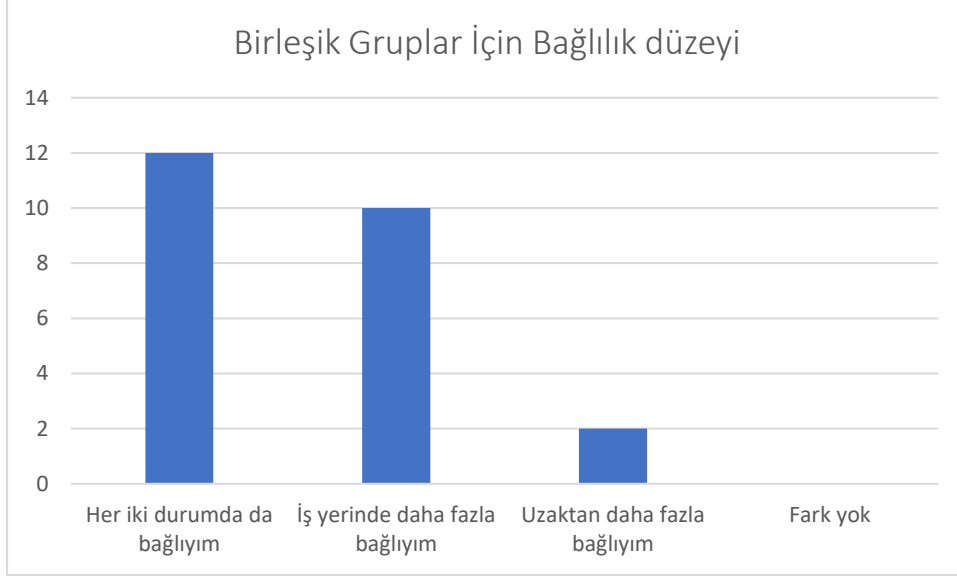
- Bu grup (hem uzaktan çalışmayı hem de iş yerinden çalışmayı deneyimlemiş olanlar) bundan böyle birleşik grup olarak adlandırılacaktır.



Elde ettiğimiz sonuçları incelersek;

İşe Bağlılık

İşe gidip gelmeye devam eden kişiler bağlılık konusunda bir değişim yaşamadıklarını belirttiler. Birleştirilmiş gruba bakıldığında yarısı bağlılık seviyesinin değişmediğini söylerken %42'si ise işyerinde çalışırken daha meşgul olduklarını belirtti.



Kaynak: Birleşik Grup

Yalnızca %8'i uzaktan çalışırken çok daha yoğun olduğunu belirtti. Ancak 6 aydır uzaktan çalışan gruba meşguliyet sorulduğunda biraz farklı bir tablo ortaya çıktı. Bazıları çok meşgul olduğunu bazıları ise meşguliyetlerinin olmadığını belirtti.

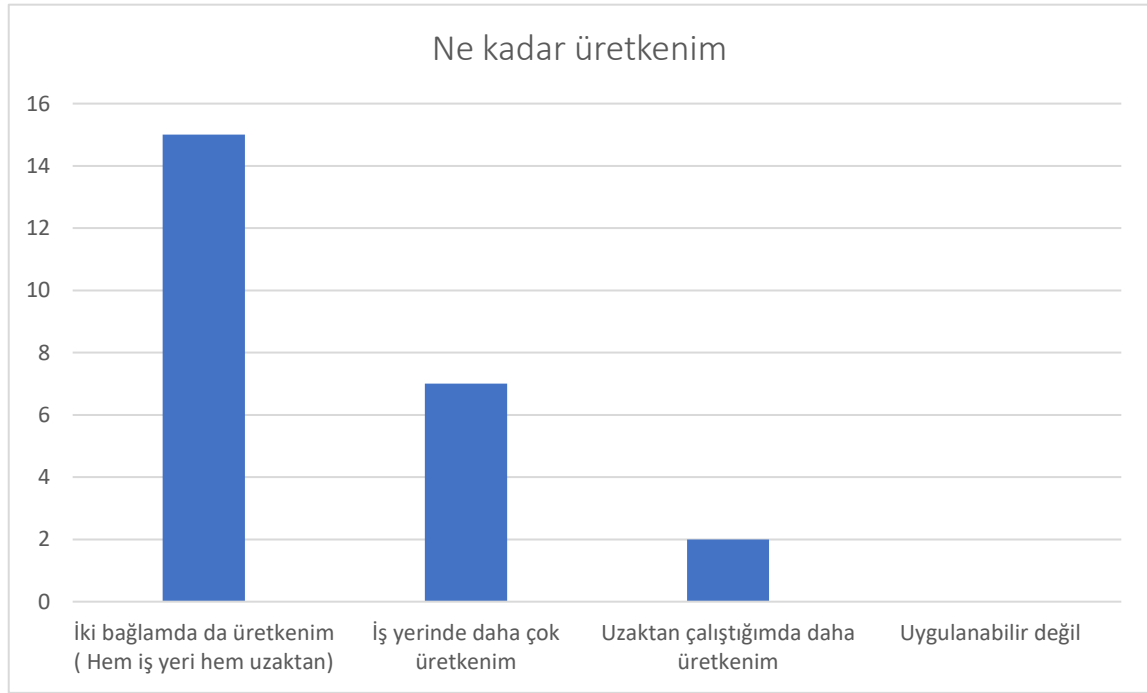


Kaynak: Uzaktan Çalışanlar

Bu sonuçları Belbin Takım Rollerine uyarlayacak olursak, **Girişkenler** diğer takım rollerine göre daha az yoğunlukta görülüyor. **Orkestra Şefleri'nin** ise diğer meslektaşlarına göre daha meşgul olduğu görülmüştür. Girişkenlerin daha az meşgul hissetmelerini tahmin etmek çok zor olmayabilir. Yeni insanlarla tanışmaktan hoşlanan ve dış kaynakları araştırmayı seven kişiler olarak bunları uzaktan çalışırken yapmaları oldukça zor olacaktır. Ancak Orkestra Şeflerinin kendilerini daha fazla meşgul hissetmesi düşündüğümüzden daha farklı bir duruma işaret edebilir. Bu durum onların diğer ekip üyelerinin katkılarını almak ve yeni stratejiler üretmeleri gerektiğinden kaynaklanabilir.

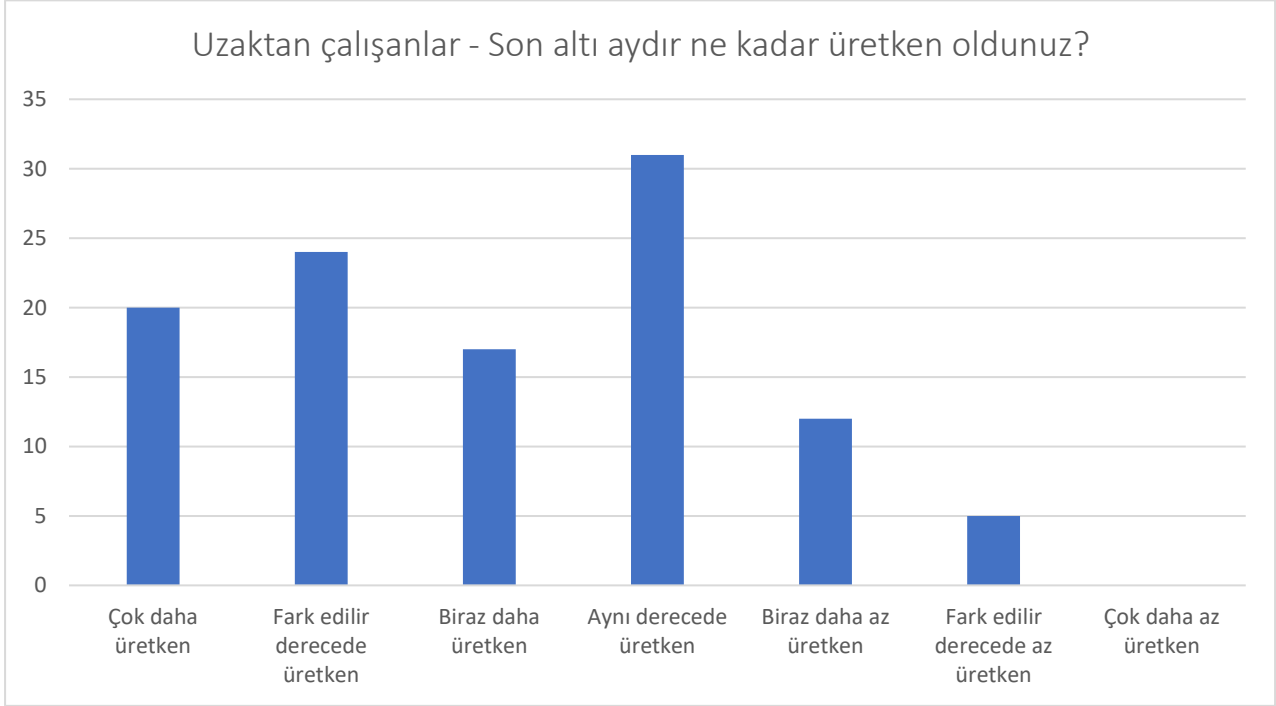
Üretkenlik

İşyerinde işlerine devam eden kişilerin çoğu üretkenlik seviyelerinin aynı kaldığını belirtti. Birleşik grup olarak adlandırdığımız grup üretkenlik anlamında her iki durumda da iyi sonuçlar aldığını belirtti. Gruptaki diğer kişiler ise iş yerinde daha üretken çalıştıklarını uzaktan çalışma ortamında bu konuda daha zorlandıklarını belirttiler.



Kaynak: Birleştirilmiş Grup

Uzaktan çalışanlar içinse tablo biraz daha karışık bir hal almaktadır. Uzaktan çalışanların çoğu, üretkenliklerinin arttığını veya aynı kaldığını belirtti.



Kaynak: Sadece Uzaktan Çalışanlar

Takım Rolü açısından düşünüldüğünde, en yüksek üretkenlik seviyelerini bildirenler, **Uygulamacılar** ve **Mükemmeliyetçilerdir**. Bu iki takım rolüne sahip kişiler yaklaşık %47 oranında verimlilik belirttiler. Bu takım rolleri görev odaklı roller olmalarından ötürü verimlilik artışlarında bu oranın görülmesi normaldir.

Bu rollerin devamında ise **Uzmanlar** gelmektedir. Tek başına çalışma konusunda oldukça başarılıdırlar. Uzakta çalışırken üretkenliği düşen takım roller ise **Girişkenler**, **Mucit** ve **Analitiklerdir**. Pandemiden ötürü odak noktamız uygulanabilir nitelikte yenilikçi ve farklı bakış açıları geliştirmekten ziyade var olan işleri korumaya yöneldiği için bir projenin başlangıç aşamasında çalışan kişiler için üretkenlik daha zor bir hal almıştır.

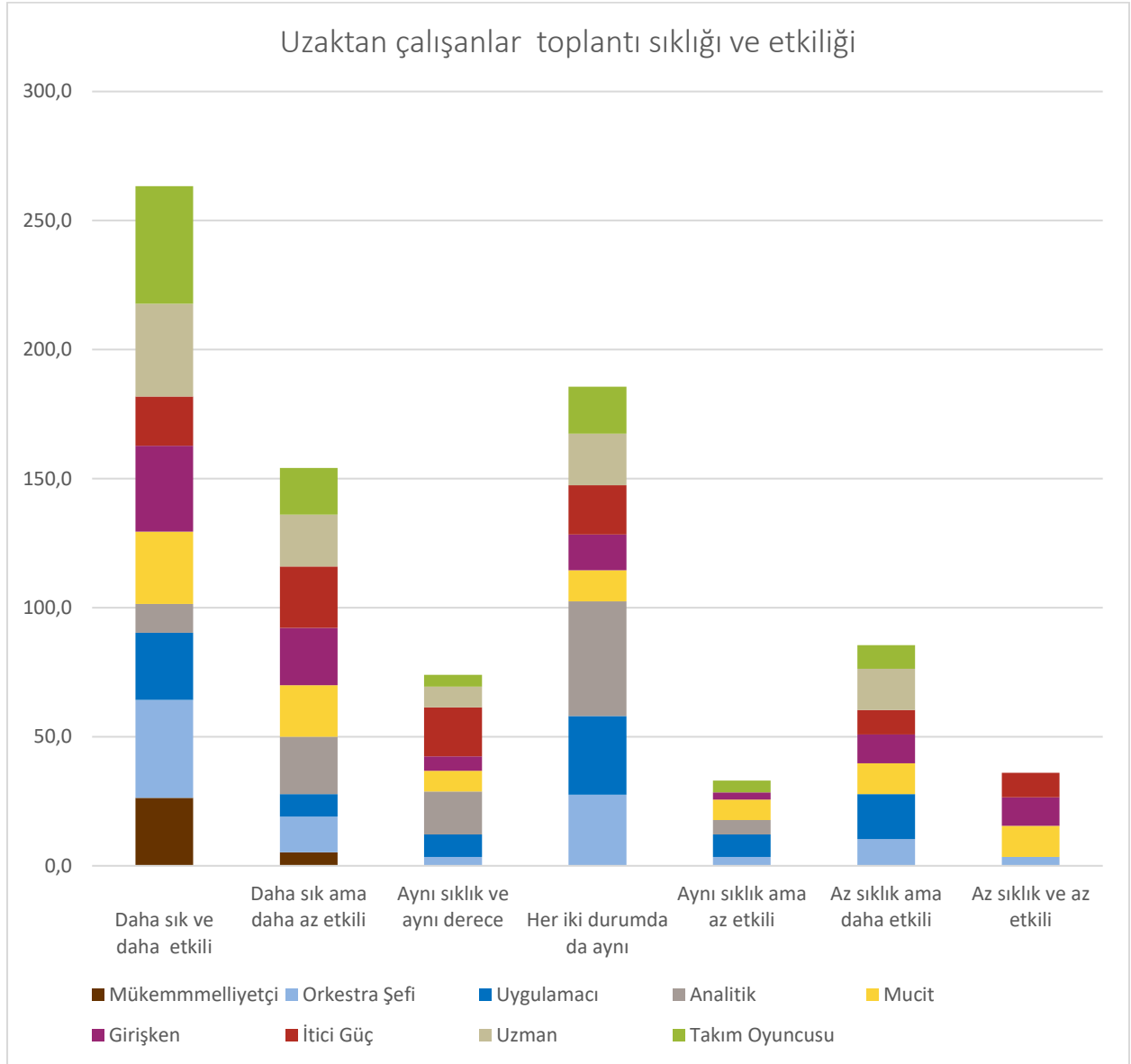
Toplantılar

Çalışmalarına işyerinde devam eden kişiler toplantılar hakkında genel bir yargı belirtmemişlerdir. Birleşik olarak adlandırdığımız grubun yarısı toplantıların işyerinde sıklığının fazla olduğunu söylerken yarısı ise uzaktan çalışırken toplantı sıklığının arttığını belirtmiştir. Ancak konu işyerlerinde ki etkinliklere geldiğinde bir grup toplantıların iki çalışma şeklinde de eşit derecede etkili olduğunu belirtirken bir diğeri ise iş yerinde daha etkili olduğunu belirtti. Çok az sayıda kişi uzaktan gerçekleşen toplantıların çok daha etkili olduğunu belirtti. Yalnızca uzaktan çalışan kişiler toplantıların daha sıklıkla gerçekleştiğini belirtti.



Kaynak: Sadece Uzaktan Çalışanlar

Çevrimiçi konferans araçlarının nasıl kullanılacağını öğrenmek gibi yeni becerileri kazandık ve birçok zorlukla karşılaştık. Bununla birlikte bir ekran aracılığı ile iletişim kurarken konuşma akışını belirlemeyi, sanal bir ortamda yüz ifadelerimizi ve vücut dilimizi nasıl yorumlayacağımızı öğrendik. Sadece internet aracılığı ile toplantıları gerçekleştiren kişilerin etkililik oranını yüksek olarak belirtmesi ilginç bir tablo ortaya çıkarıyor.. Çünkü iki türlü toplantı deneyimini de yaşayan kişiler böyle bir yükseklikten bahsetmemektedir. Bunun nedeni uzaktan çalışan ekiplerin toplantıları çok daha etkili kılabilme adına yeni stratejiler geliştirmiş olmasından kaynaklanabilir.



Kaynak: Sadece Uzaktan Çalışanlar

Genel olarak bakıldığında **Analitik** takım rolüne sahip kişiler toplantıların sıklığı ve etkiliği ile ilgili fazla bir değişiklik olmadığını belirtmişlerdir. Ancak sosyal odaklı roller olan **Girişken, Orkestra Şefi ve Takım Oyuncusu** toplantıların sıklığı ve etkiliği konusunda olumlu rapor vermişlerdir.

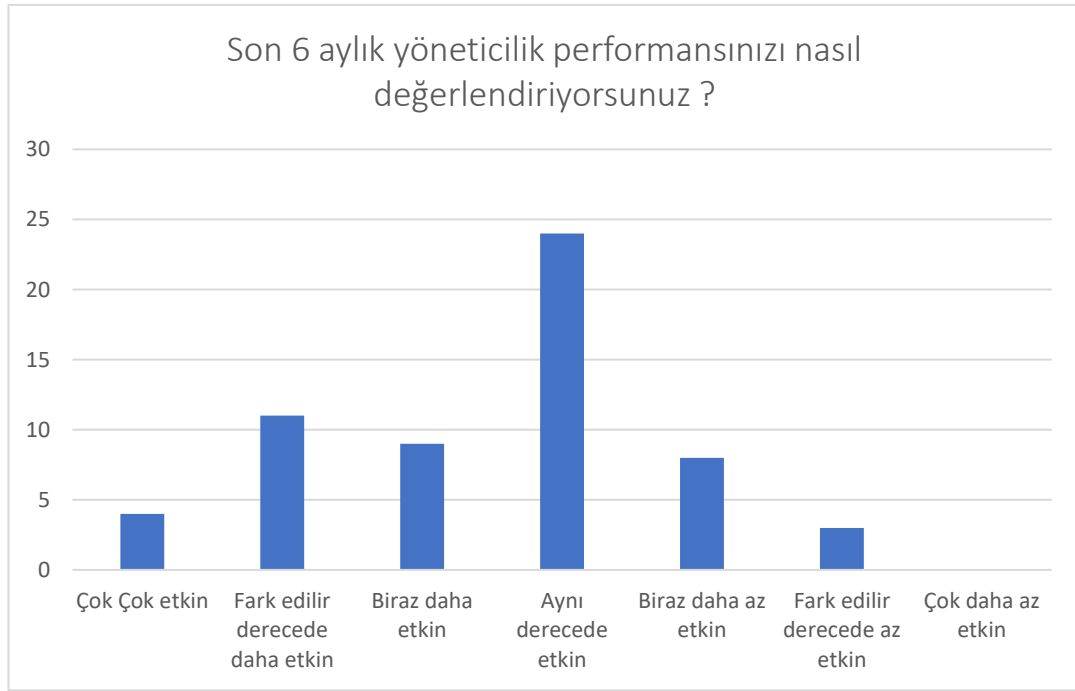
Toplantılara en olumsuz bakan roller ise **Mucitler, Girişkenler ve İtici Güçler** olmuştur. Bu durumun nedeni toplantı zamanlarında, yeni fikirlerin ortaya çıkmasından ziyade, öncelikli olarak planlama ve uygulama konuları konuşuldu. Dolayısıyla bu takım rolüne sahip kişiler toplantılardan daha az tatmin oldu veya toplantılardan dışlandılar.

Yönetim

Yalnızca iş yerlerinde çalışan yöneticiler en olumlu sonuçlar ortaya koydu.% 50'si fark edilir derecede daha yetenekli hissettiğini ve% 33'ü biraz daha yetenekli hissettiğini belirtti.

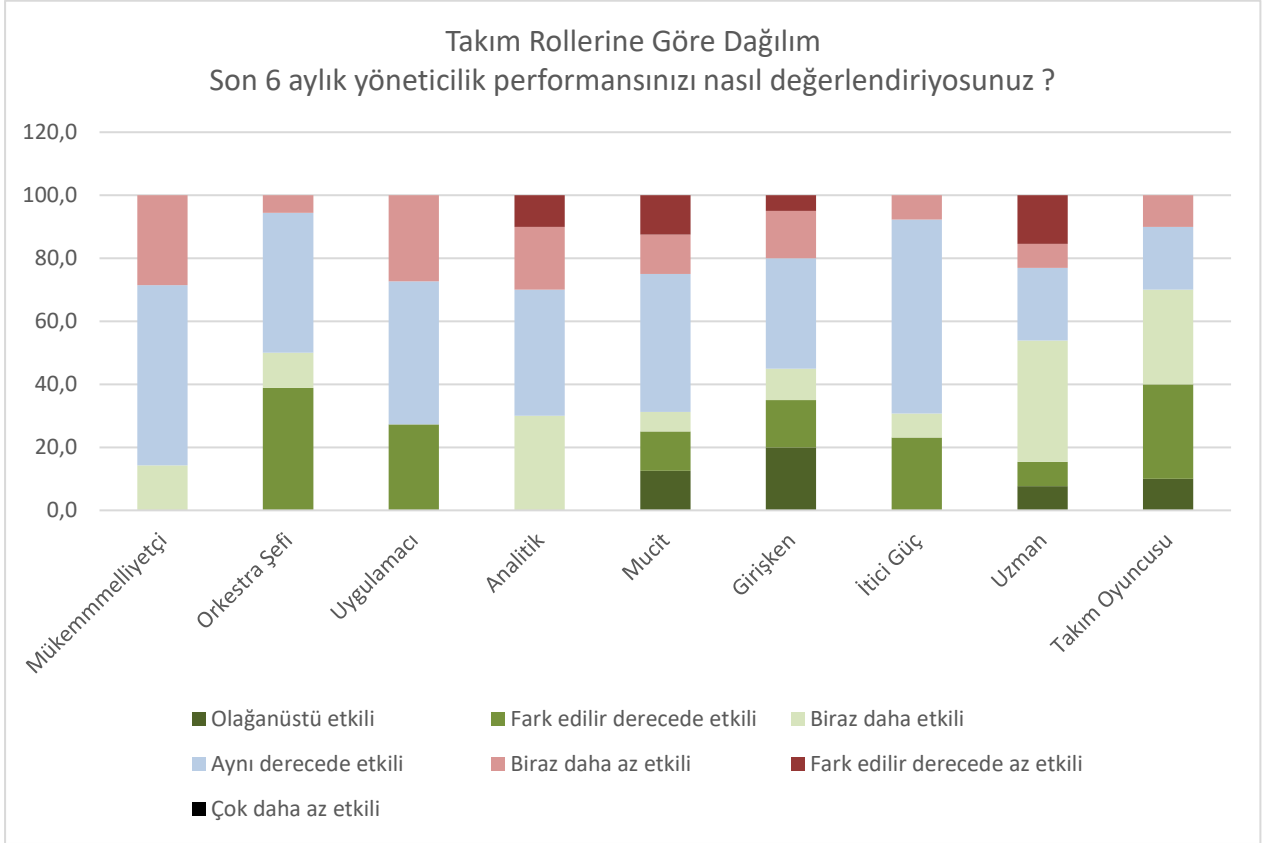
Her iki ortamda da çalışan yöneticilerimizin% 56'sı her iki bağlamdaki performanslarından memnun kaldı ve % 38'i işyerinde daha iyi yönettiklerini hissetti. Bu gruptaki hiçbir yönetici, uzaktan performanslarının daha iyi olduğunu düşünmedi.

Yalnızca uzaktan çalışan yöneticiler için durum biraz farklıydı. Yine, en büyük grup (% 41) yönetim performanslarının her iki bağlamda da aynı olduğunu belirtti ancak uzaktan çalışmaya olumlu yaklaşıtlarını belirttiler, %40'ı uzaktan liderlikte daha etkin olduğunu belirttiler (biraz, fark edilir derecede veya çok) ve % 19'u yönetim kapasitelerinin azaldığını belirttiler .



Kaynak: Sadece Uzaktan Çalışanlar

Uzaktan çalışan grubun genel olarak uzaktan çalışma konusunda daha olumlu rapor verdiği görülüyor. Bu grubun uzaktan yönetimin etkililiğine ilişkin algısının, karşılaştırma yapmak için gerekçeleri olmadığı için mi yoksa uzaktan yönetirken zorlanan kişilerin işyerine daha erken dönme fırsatını yakaladıkları için mi gerçekleştiğini tahmin etmek biraz güç olabilir.

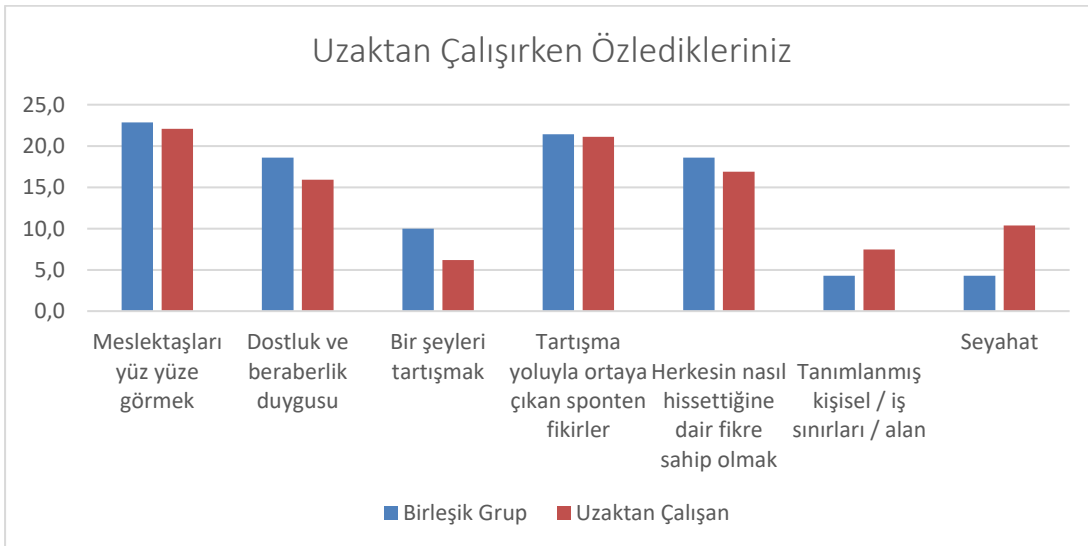


Kaynak: Sadece uzaktan çalışanlar

Takım Rolü dilinde sosyal odaklı roller, uzaktan çalışırken yönetsel performanslarına en çok güvenen kişiler oldu. **Mükemmeliyetçi, Uygulamacı ve Analitikler** uzaktan çalışma temposunda yönetsel yetkinliklerinin olumsuz bir şekilde etkilendiğini belirtti. Tek başına çalışmaktan hoşlanan ve karşılarındaki kişilere fikirlerini aktarmakta en fazla zorlanan takım rollerinden olan **Mucit ve Uzmanlar** ise yönetsel yetkinliklerinde gözle görülür ölçüde bir düşüş olduğunu belirttiler.

Uzaktan Çalışmanın Olumsuz Yanları

Katılımcılarımıza "Uzaktan çalıştığınız sırada (varsa) iş yerinize ilişkin neyi özlediniz?" şeklinde bir soru yönelttik.

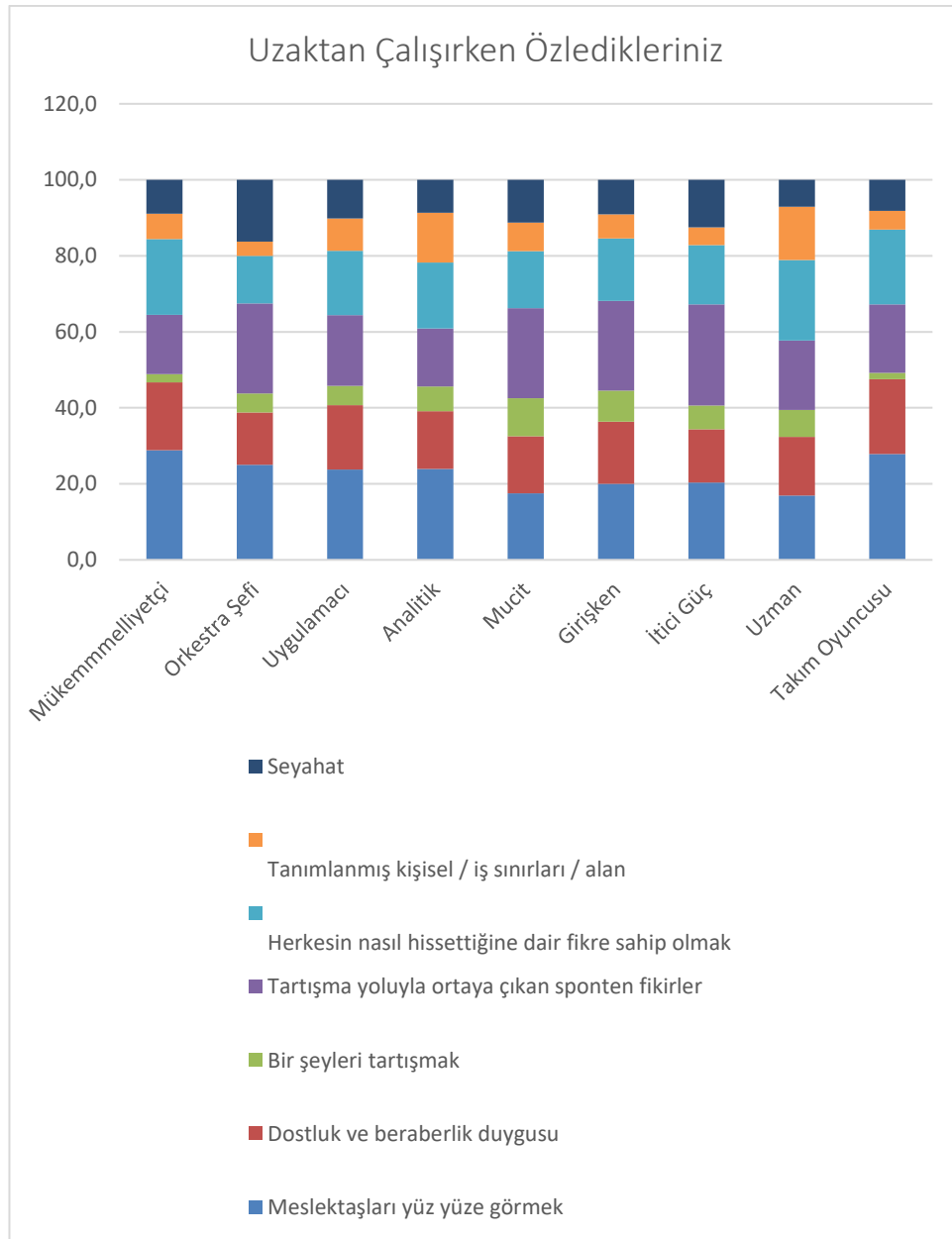


Kaynak: Uzaktan çalışanlar ve birleştirilmiş grup

Anket yaptığımız her iki grup da meslektaşlarını yüzyüze görmeyi ve tartışma ortamında çıkan yeni fikirler oluşturma imkanlarını kaçırdıklarını belirttiler. Bu durum iş yerine gidip gelme olmadığı için oluşan lojistik açısından konfora ve ev- iş hayatı arasında denge oluşturma durumuna göre daha önemli olarak değerlendirildi.

Çoğunlukla sadece uzaktan çalışanlar ile bir süre uzaktan çalışanlar aynı cevapları verdiler. Sadece evden çalışanlar iş yerinde karşılaştıkları net sınırları ve iş yerine gidip gelme arasındaki seyahati özlediklerini belirtti.

Her iki durumda da çalışanlar ortalama 3.04 yanıt verirken, yalnızca uzaktan çalışanlardan 2.83 yanıt verdiler, bu da her iki durumda da çalışanların genellikle uzaktan çalışmaya daha az istekli olanlar olduğu fikrini destekledi.



Kaynak: Uzaktan Çalışan ve birleştirilmiş grup

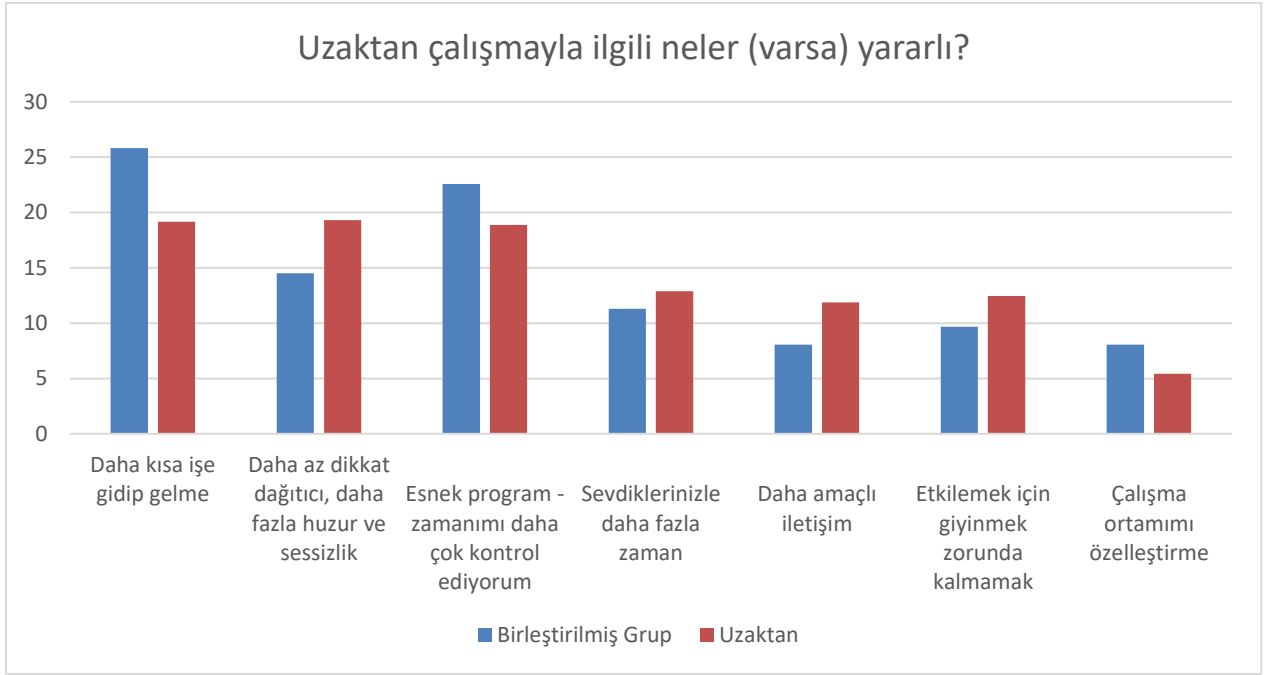
Takım rolleri göz önüne alındığında **Mükemmeliyetçiler, Takım Oyuncuları ve Orkestra Şefleri** en çok meslektaşlarını yüzyüze görmeyi özlediklerini belirttiler. **Girişkenler ve Takım Oyuncuları** dostluk ve birliktelik duygularını özlediklerini belirttiler. **Takım Oyuncuları, Mükemmeliyetçiler ve Uzmanlar** ise diğer takım arkadaşlarının nasıl hissettiğini ve fikirlerini öğrenmek istediklerini belirttiler.

Uzmanlar, ise iş ve ev arasındaki çizginin net olmasını özlediklerini belirtmiştir.

İtici Güç, Mucit ve Girişkenler ise tartışmalar yoluyla ortaya çıkan yeni fikirleri gözden kaçırdıklarını ve bu tarz bir ortamı özlediklerini belirttiler.

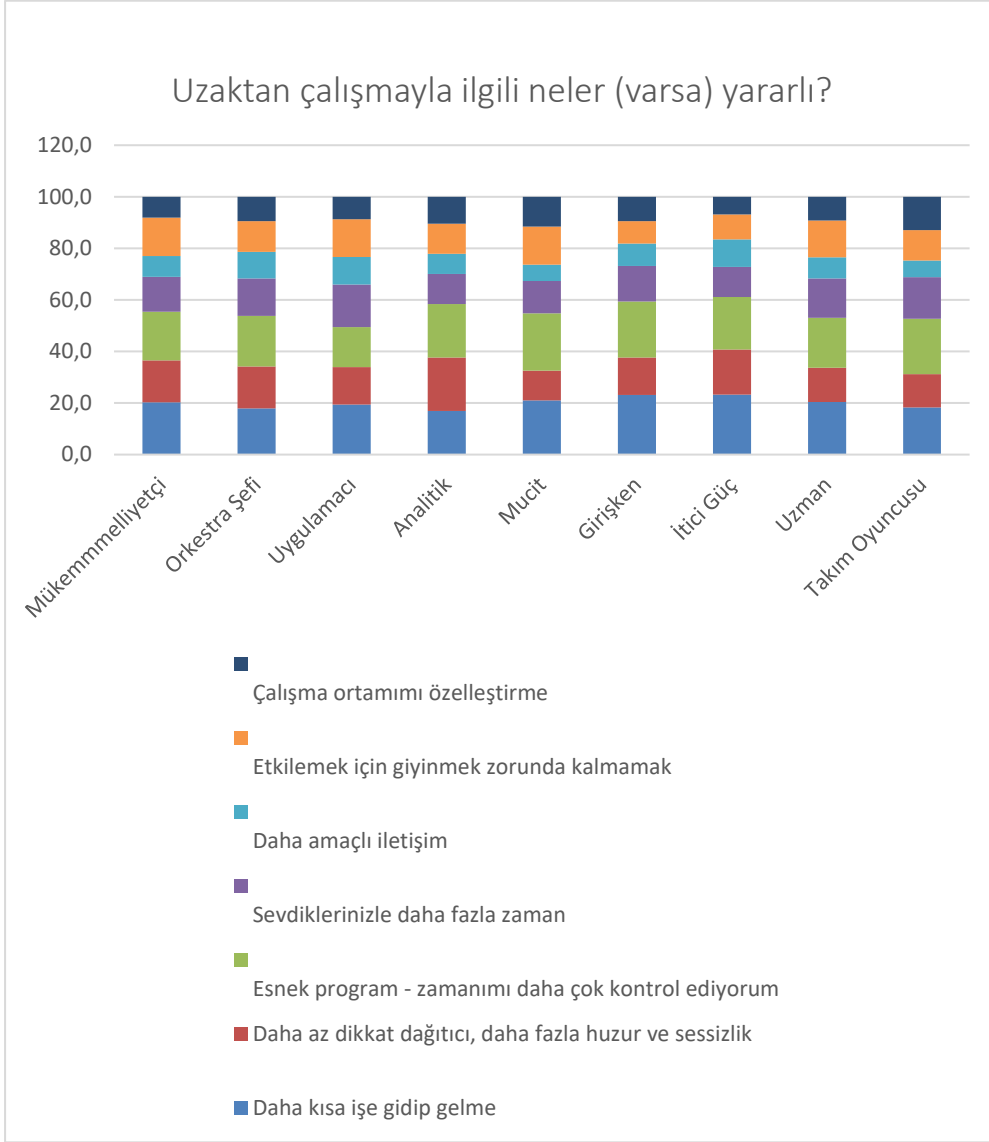
Uzaktan Çalışmanın Yararları

Katılımcılarımıza “Uzaktan çalışırken (varsa) en çok neleri yararlı buldunuz?” şeklinde bir soru yönelttik. Bir kez daha görüldü ki , yalnızca uzaktan çalışan grubumuz, birleşik gruptan 2,69'a karşılık ortalama 3,55 yanıt vererek uzaktan çalışma hakkında daha fazla olumlu rapor verdi.



Kaynak: Uzaktan çalışan ve birleştirilmiş grup

Uzaktan çalışmanın faydaları hakkındaki bu soruya yanıt olarak, anket yaptığımız kişilerin çoğu işe gidip gelirken yolda geçen zamanın eksikliği ve daha esnek bir program benimseme olanağı gibi pratik hususları belirttiler. Yalnızca uzaktan çalışanlar ev ortamının daha az dikkat dağıtıcı olduğunu belirtti. Zamanlarını bölen yani birleşik gruptaki kişiler içinse durum bu şekilde olmadı. Birleşik gruptaki kişiler tercihlerine göre arada evden arada da ofisten çalışmanın kendilerine faydalı olduğunu belirtti.



Kaynak: Uzaktan çalışan ve birleştirilmiş grup

Takım Rollerine bakıldığında sabırsız olmaları ile tanınan, **İtici Güçler** işe gidip gelmek konusunda yolculuk sürelerinin kısalmasından dolayı uzaktan çalışmaya daha değer verdi. Ayrıca, uzaktan çalışmanın bir avantajı olarak esnek programa sahip olarak zamanlarını daha çok kontrol ettiklerini bildirerek en yüksek puanı verenler arasındaydılar. **Analitik ve İtici Güçler** kişiler tarafından rahatsız edilmedikleri için en fazla memnun olan kişilerdi.

Aslında derinlemesine çalışmak için odaklanma ihtiyacında olduklarından, **Mükemmeliyetçileri ve Uzmanları** burada en yüksek puan alanlar arasında görmeyi bekleyebiliriz. Bununla birlikte, uzaktan çalışma (özellikle evden çalışıyorsanız), bazıları için daha az dikkat dağıtmaktan ziyade evdeki kişilere daha fazla zaman ayırma zorunluluğunu da beraberinde getirdiği için bu kişilerin odaklanmakta daha da zorlanmasına neden olmuş olabilir.

Daha tahmin edilebilir bir şekilde, **Mucitler ve Girişkenler**, daha esnek bir çalışma ortamının kendilerine faydası olduğunu belirttiler. Bu roller daha az yapılandırılmış bir şekilde çalışma eğilimindedir, bu nedenle uzaktan çalışma, ofis çalışmasının kısıtlamalarından uzaklaşmalarına ve güçlü yönlerine daha uygun bir çalışma yöntemine geçmelerine izin verecektir.

Uygulamalar ve İtici Güçler için uzaktan çalışmanın daha hedef odaklı ve net bir ajanda içerisinde görüşmelerin yapılmasına sebebiyet verdiğini belirttiler.

Sonuç

Uzaktan çalışma üretkenliği artırıyor gibi görünürken, işlere katılım ve işe adanmışlık seviyelerini de bir miktar tehdit ettiği belirlenmiştir.

Uzaktan çalışmanın faydalarını ve dezavantajlarını bildirirken kişilerin öncelikli tercih ettikleri Takım Rolü davranış özelliklerine göre görüşleri de farklılık gösterdi. Belirgin görev odaklı rollere sahip olanlar, genel olarak daha olumlu deneyimler gösterme eğilimindeyken, sosyal ve insan odaklı rollere sahip olanlar ve bir projenin ilk aşamalarında yer alanlar, sanal ekip çalışmasında kendilerini daha kısıtlanmış hissettiklerini ifade ettiler.

Genel olarak, sadece uzaktan çalışanlar, her iki ortamda da çalışanlara göre, uzaktan çalışma konusundaki fikirlerini daha olumlu bir şekilde rapor ettiler; bu ikinci grubun (yani hem uzaktan çalışmayı hem de ofis ortamında çalışmayı deneyimlemiş grup) uzaktan çalışmakta zorlandığından mümkün olan en kısa sürede işyerine dönmüş olabileceğini bize gösterebilir. İşyerinde kalan grup, yanıtlarında en az fark edilebilir örüntü gösterdi ve bu nedenle yarı-kontrol grubu olarak hareket etti.

*“Belbin, 30 yılı aşkın süredir, 2 milyon üzerinde kullanıcısı ile yüksek performanslı ekipler kurmak ve varolan ekipleri güçlendirmek için çalışmaktadır. Pandemi sürecinde Belbin bireysel ve takım raporları ile oluşturduğumuz ve zoom üzerinden gerçekleştirilen **Uzaktan Çalışan Ekiplerin verimliliğini arttırmaya yönelik atölye çalışmalarımız en fazla talep gören eğitimlerimizden biri oldu.**”*

Uzaktan çalışan ekiplerin performansını arttırmaya yönelik yarım günlük ve 1 tam günlük atölye çalışmalarımızla ilgili bizimle iletişime geçebilirsiniz!

0216 336 03 50

info@sierradanismanlik.com

www.sierradanismanlik.com