



Team-Rollen nach Belbin

Der Engländer Meredith Belbin untersuchte die Auswirkungen der Teamzusammensetzung aus verschiedenen Persönlichkeitstypen auf die Teamleistung. Ausgehend von der Annahme, dass das Persönlichkeitsprofil eines Menschen auf unterschiedlich stark ausgeprägten Eigenschaften beruht, analysierte Belbin die Ergebnisse von Teams und identifizierte so insgesamt neun verschiedene Teamrollen, welche sich aus den Verhaltensmustern der Mitglieder ergeben. Diese fasste er in seinem Modell zusammen.

Menschen entwickeln sich durch die Einwirkung verschiedener und sich gegenseitig beeinflussender Faktoren unterschiedlich, wodurch sich gewisse Charakteristika des Persönlichkeitsprofils und somit auch des Rollenverhaltens in Teams herausbilden. Jeder Mensch verfügt also über bestimmte Stärken und Schwächen.

Nach Belbin arbeiten Teams dann effektiv, wenn sie aus einer Vielzahl heterogener Persönlichkeits- und Rollentypen bestehen, wobei er in seiner Gliederung drei Hauptorientierungen unterscheidet, die jeweils drei der neun Teamrollen umfassen:

- 3 handlungsorientierte Rollen: Macher, Umsetzer, Perfektionist;
- 3 kommunikationsorientierte Rollen: Koordinator, Teamarbeiter, Wegbereiter;
- 3 wissensorientierte Rollen: Ideengeber, Beobachter, Spezialist.

Die Team-Rollen nach Belbin als Feedback-Instrument:

Geben Sie bitte für jede und jeden Ihrer Kolleg/innen in Ihrem Team eine Einschätzung ab:

Welche ein bis (maximal) zwei Teamrollen sehen Sie bei der jeweiligen Person stark ausgeprägt, welche ein bis zwei Teamrollen sehen Sie kaum oder gar nicht?

Bitte geben Sie auch für sich selbst eine Einschätzung ab.

Bedenken Sie: diese Einschätzung ist subjektiv, daher gibt es auch kein „richtig“ oder „falsch“. Im Rahmen eines Teamworkshops werden Sie Gelegenheit haben, das Feedback anhand dieses Modelles auszutauschen, um so noch mehr Klarheit darüber zu erhalten, welche speziellen Stärken und Fähigkeiten andere in Ihnen sehen.



Teamrollen im Überblick

Teamrolle	Rollenbeitrag	Charakteristika	mögliche Schwächen
<i>1. Ideengeber</i>	bringt neue Ideen ein	unorthodoxes Denken	oft gedankenverloren
<i>2. Wegbereiter</i>	entwickelt Kontakte	kommunikativ, extrovertiert	oft zu optimistisch
<i>3. Koordinator</i>	fördert Entscheidungsprozesse	selbstsicher, vertrauensvoll	kann als manipulierend empfunden werden
<i>4. Macher</i>	hat Mut, Hindernisse zu überwinden	dynamisch, arbeitet gut unter Druck	ungeduldig, neigt zu Provokation
<i>5. Beobachter</i>	untersucht Vorschläge auf Machbarkeit	nüchtern, strategisch, kritisch	mangelnde Fähigkeit zur Inspiration
<i>6. Teamarbeiter</i>	verbessert Kommunikation, baut Reibungsverluste ab	kooperativ, diplomatisch	unentschlossen in kritischen Situationen
<i>7. Umsetzer</i>	setzt Pläne in die Tat um	diszipliniert, verlässlich, effektiv	unflexibel
<i>8. Perfektionist</i>	vermeidet Fehler, stellt optimale Ergebnisse sicher	gewissenhaft, pünktlich	überängstlich, delegiert ungern
<i>9. Spezialist</i>	liefert Fachwissen u. Information	selbstbezogen, engagiert, Fachwissen zählt	verliert sich oft in Details

Literatur: *Team Roles at Work: Belbin, Meredith R. (2010). Burlington: Butterworth-Heinemann*