

Arbeitsblatt - Teamanalyse nach Belbin

Ein Team kann sich in einem Workshop nach den Teamrollen von Belbin selbst reflektieren und gemeinsam analysieren, welche Rollen wer einnimmt. Die Erkenntnis der eigenen Teamrolle kann motivieren, Aufgabenbereiche können verändert oder erweitert werden und eine Kategorisierung der Teammitglieder, dient der Optimierung der Effektivität des gesamten Teams. Nutzern Sie für Informationen zu den Rollen das zugehörige Handout „Teamrollen nach Belbin“.

Folgen Sie im Workshop den folgenden Schritten:

1. Stellen Sie die einzelnen Rollen und ihre Eigenschaften vor oder machen sie diese für alle zugänglich. Sie können unsere Abbildung aus dem Handout dazu ausdrucken und sie für alle im Team sichtbar aufhängen.
2. Animieren Sie ihre Teamarbeitenden sich mindestens einer Rolle, gern auch zwei Rollen zuzuordnen. Wenn ihr Team in unterschiedlichen Projekten oder an verschiedenen Aufgaben zusammenarbeitet, empfiehlt es sich bei der Zuordnung zu den Rollen vorerst nur an ein explizites Projekt oder eine spezifische Aufgabe zu denken. Vielleicht die, welche derzeit meiste Zeit in Ihrem Arbeitsalltag einnimmt.

Ihre Mitarbeitenden können ihre Ergebnisse auf kleinen Kärtchen (Moderationskarten) festhalten.

Der Name der Person und die favorisierte Rolle/n werden gemeinsam auf eine Karte geschrieben und bspw. an das Rad zu den Rollen (siehe Handout) gehängt.

Ihre Notizen:

Kommentiert [ES1]: Hier bitte nochmal durchgehen – Doppelungen zu Beginn habe ich schon gestrichen, aber auch sonst muss es noch besser/ genauer ebschreiben werden – schau ich mir dann nochmal an



3. Überlegen Sie gemeinsam nacheinander beispielsweise zu folgenden Punkten:
- „Welche Rollen sind wie häufig vertreten?“
 - „Welche Rollen liegen Ihnen besonders und in welchen Rollen werden Sie derzeit eingesetzt? Gibt es hier Diskrepanzen?“
 - „Welche Rollen fehlen und werden aber eigentlich benötigt?“ Warum sind sie so wichtig? Was wären Erwartung an diese Rollen?
 - „Wer kann sich vorstellen zukünftig fehlende Rollen zu übernehmen?“

Stoßen Sie auch an zu überlegen:

- „In welchen Rollen sehen Sie sich in Zukunft?“
- „Welche Aufgaben könnten Sie sich vorstellen anzunehmen?“

Sie können hierbei auch anregen, dass alle noch einmal dazu überlegen und ggf. auf Sie zukommen können, wenn dazu noch Anmerkungen einfallen.

Zusätzlich können Sie den Anstoß geben, zu überlegen:

- „Wie variieren Ihre Rollen in unterschiedlichen Projekten?“
- „Wie variieren Ihre Rollen bei unterschiedlichen Aufgaben?“
- „Wie variieren Ihre Rollen in unterschiedlichen Teamzusammenstellungen?“

Beispiele:

Ein Perfektionist könnte Sorgfältigkeitsaufgaben übernehmen. Welche Aufgabe im Projekt benötigt besonders viel Gewissenhaftigkeit?

Ein Spezialist könnte mit seinem Fachwissen und seiner Expertise anderen helfen, sich in Aufgaben einzuarbeiten oder sein Wissen für andere zugänglich machen und damit den Arbeitsfluss fördern.

Ein Koordinator könnte zukünftig klären, wer welche Aufgaben übernehmen kann und einen Plan dazu erstellen oder dies festhalten.