

Arbeitsblatt - Teamanalyse nach Belbin

Ein Team kann sich in einem Workshop nach den Teamrollen von Belbin selbst reflektieren und gemeinsam analysieren, wer welche Rollen einnimmt. Die Erkenntnis der eigenen Teamrolle kann motivieren, Aufgabenbereiche können verändert oder erweitert werden. Zudem kann Rollenklarheit auch die Zusammenarbeit untereinander vereinfachen. Nutzen 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 bspw. die Abbildung aus dem Handout dazu ausdrucken und sie für alle im Team sichtbar aufhängen.
2. Animieren Sie Ihre Teammitglieder sich mindestens einer Rolle, gern auch zwei Rollen zuzuordnen, die sie bisher insbesondere ausfüllen. 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 die meiste Zeit in Ihrem Arbeitsalltag einnimmt.
Machen Sie die Zuordnung für alle sichtbar: Der Name der jeweiligen Person und die aktuell ausgeführte Rolle/n werden gemeinsam auf eine Karte geschrieben und bspw. an das Rad zu den Rollen (siehe Handout) gehängt.
3. Fragen Sie nun ihr Team: Wenn sich jeder eine neue Rolle wünschen dürfte, welche wäre dies? Machen Sie auch dies sichtbar: - bspw. indem Sie eine andere Farbe Karten wählen und dies wieder mit an das Rad zu den Rollen hängen.
4. Überlegen Sie nun im Team gemeinsam, wie Sie aufgestellt sind, was gut ist und was Sie ändern möchten. Nutzen Sie dafür bspw. die folgenden Fragen:
 - Welche Rollen sind wie häufig vertreten?
 - Wem liegen welche Rollen besonders gut und wer wird in welchen Rollen derzeit eingesetzt? Gibt es hier Diskrepanzen? Werden also bspw. Potentiale nicht genutzt?
 - Welche Rollen fehlen und werden aber eigentlich benötigt? Warum sind sie so wichtig? Was wären Erwartungen an diese Rollen?
 - Wer kann sich vorstellen zukünftig fehlende Rollen zu übernehmen?
 - In welchen Rollen sehen sich einzelne Personen in der Zukunft? Welche Aufgaben können sich vorstellen zu übernehmen?

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?

Vielleicht bietet es sich auch an, nach der Besprechung der aktuellen Rollen sowie der Rollen, die Sie sich noch mehr im Team wünschen, das Meeting zu beenden. Lassen Sie alle individuell reflektieren wer sich wo sieht. Vereinbaren Sie in diesem Fall aber die nächsten Schritte: Sollen die Teammitglieder auf Sie zukommen? Oder wird dies in einem weiteren Meeting gemeinsam weiter besprochen? Und denken Sie an Erwartungsklarheit: Erwarten Sie, dass sich jeder einbringt? Oder geht es v.a. darum die Chance zu nutzen, wenn man selbst etwas verändern möchte?

Wie könnten solche Erweiterungen der Rollen aussehen? Hier ein paar 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.

Machen Sie sich nun Notizen: Wie möchten Sie konkret vorgehen?