

LU02e - Belbins Teamrollen

Der englische Wissenschaftler **Meredith Belbin** hat sich in den 1970er Jahren in seiner Arbeit am Henley Management College das menschliche Verhalten in Teams näher angeschaut. Dabei ist ihm etwas aufgefallen:

- Einige Teammitglieder hatten ständig kreative Ideen.
- Andere konnten es kaum abwarten, endlich aktiv mit der Arbeit loszulegen.
- Wieder andere waren besonders gut darin, das Team zu strukturieren und Entscheidungen voranzutreiben.

Belbin stellte fest, dass sich Menschen – abhängig von ihren **Persönlichkeitsmerkmalen** – unterschiedlich verhalten und eine **typische Rolle** einnehmen. Eine Rolle ist hierbei eine **Tendenz**, sich auf eine bestimmte Weise zu verhalten und mit anderen zusammenzuarbeiten. In seinem praxisnahen Konzept hat Meredith Belbin **9 Rollen** beschrieben. Heute sind sie bekannt als die **„Belbin Teamrollen“** und sind ein Instrument, um die verschiedenen Potentiale von Teammitgliedern sowie deren Unterschiedlichkeit zu beschreiben. Richtig angewendet, helfen die Rollen im Rahmen eines **Teamentwicklungsprozesses** bei der Analyse von Leistungsdefiziten oder Konflikten im Team und stellen einen wichtigen Schritt hin zu einer guten Lösung dar.

Insgesamt hat Belbin so **9 Rollenprofile** identifiziert, die in drei Gruppen zusammengefasst werden:

- **wissensorientierte Rollen**
- **handlungsorientierte Rollen**
- **kommunikationsorientierte Rollen**

Fallbeispiel: Homogene Teammitglieder

In einem Team arbeiten sechs Spezialisten zusammen – echte Fachexperten. Alle nehmen zusätzlich gern die Rolle des Koordinators ein. Was passiert? Es wird viel koordiniert und es werden tolle Entscheidungen getroffen – aber: Wer setzt in so einem Team die eigentliche Arbeit um? Dabei tun sich alle schwer.

Dieses Fallbeispiel zeigt auf, dass es bei der Zusammenstellung eines Teams notwendig ist, die unterschiedlichen Rollen mit ihren verschiedenen Eigenschaften zu berücksichtigen.

Wissensorientierte Rollen



Innovative Mitarbeiter, die sich in ihrem Thema perfekt auskennen, das sind die wissensorientierten Teammitglieder. Bodenständigkeit, Pragmatismus und hohes Detailwissen zeichnen diese Typen aus. Gerade der Beobachter sowie der Spezialist wirken allerdings mitunter etwas nüchtern und wenig

enthusiastisch. Etwas anders verhält es sich hingegen beim Erfinder oder Neuerer, der querdenkt und innovativ ist.

Handlungsorientierte Rollen



Progress indicator consisting of three horizontal bars:

- The top bar is a thin white line with a small blue circle at the beginning, indicating a very low progress level.
- The middle bar is a solid, thick blue horizontal bar, indicating a moderate progress level.
- The bottom bar is a thin white line with a thick blue segment at the beginning, indicating a high progress level.

Handlungsorientierte Mitarbeiter nehmen die Dinge in die Hand, möchten möglichst viel umsetzen und können sehr perfektionistisch sein. Mitunter neigen solche Kollegen allerdings zu Eigensinnigkeit, mangelnder Flexibilität und Kontrollsucht.

Kommunikationsorientierte Rollen



Three horizontal bars representing progress or completion levels. The top bar is solid green. The middle bar is partially filled with green. The bottom bar is mostly empty with a small green segment at the beginning.

Wichtig für jedes Team sind Menschen, die als Bindeglieder zwischen den einzelnen Mitgliedern fungieren, Aufgaben verteilen und Projekte planen und koordinieren. Sie arbeiten eher im Hintergrund und verbessern die Team-Kommunikation, sie sind entscheidungsstarke Führungspersönlichkeiten oder Netzwerker, die Kundengespräche lieben. Mitunter verfügen sie über eher durchschnittliche Fachexpertise und verlieren bei langfristigen Projekten recht schnell das Interesse.

From:

<https://wiki.bzz.ch/> - **BZZ - Modulwiki**

Permanent link:

https://wiki.bzz.ch/de/modul/m431_med/learningunits/lu02/belbins-rollen?rev=1756789125

Last update: **2025/09/02 06:58**

