

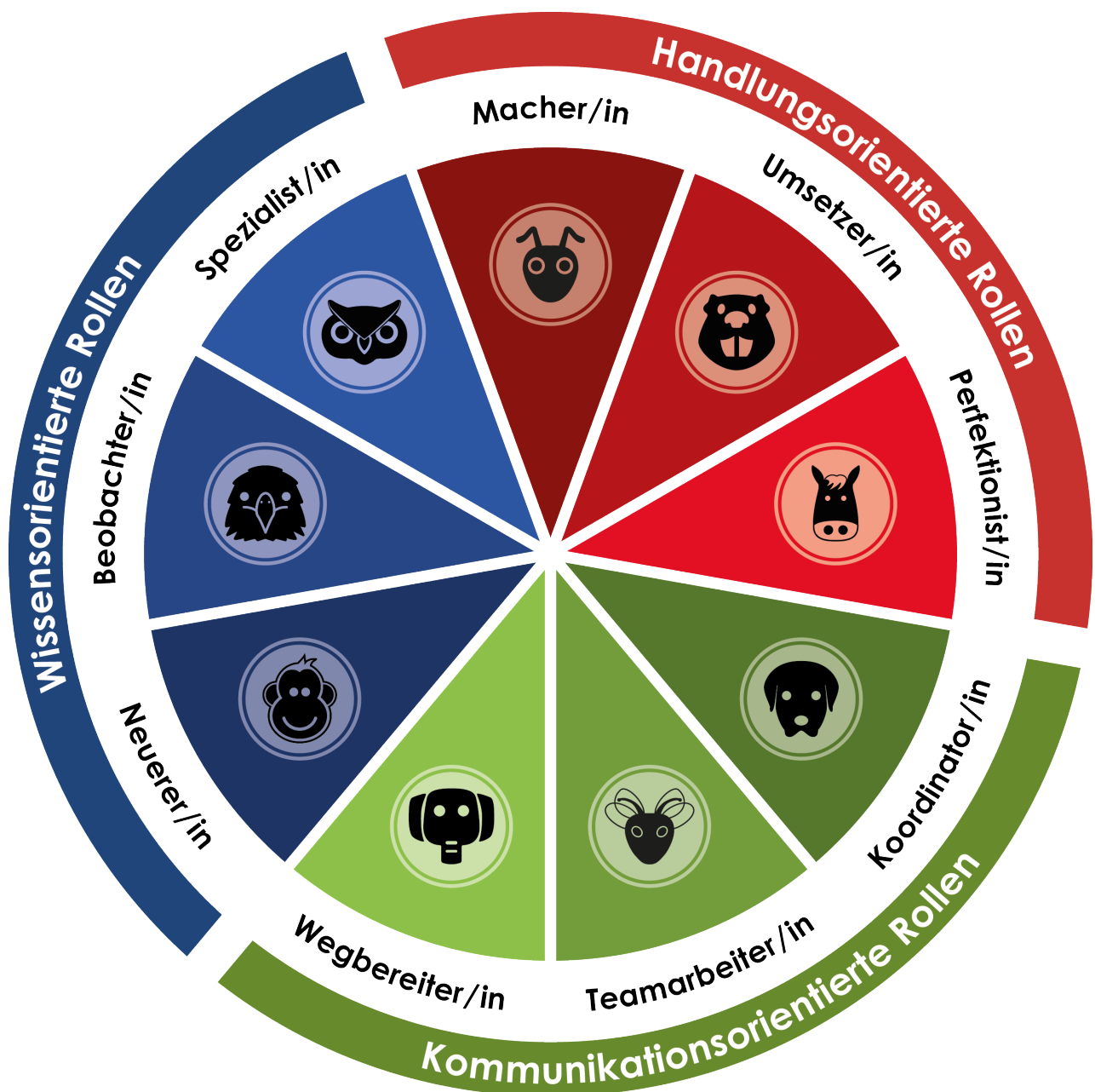
Das erfolgreiche Team

Rollen im Team



Gemeinsame Ziele, Werte und Haltungen und **unterschiedliche** Ressourcen und Rollen sind Faktoren für ein erfolgreiches Team. Welche Rollen braucht es in einem Team? Und warum unterschiedlich?

Stellt man sich vor, dass alle führen oder geführt werden möchten oder alle nur machen und nicht planen ist es kaum möglich zu arbeiten. Belbin (1964) versucht mit seinem Rollen-Modell Teambildung zu erklären und zu erleichtern. Er zeigt auf, dass es für ein erfolgreiches Team verschiedene Rollen braucht. Je nach Situation können auch mehrere Rollenprofile auf eine Person zutreffen. Der Kontext der Gruppe ist somit für die Rolle genauso entscheidend wie die Persönlichkeit. Es gibt nicht einfach negative und positive Rollen, sondern jede Rolle hat ihre Stärken und Schwächen. Achtung, Rollen werden oft schnell definiert, können aber auch immer wieder ändern. Dies soll man zulassen können. Es lohnt sich deshalb darüber zu sprechen.



Rolleneigenschaften

Macher/in // Durchsetzer/in

Gibt ersten Plänen eine Richtung und den Weg zu konkreten Aktivitäten frei. Formuliert Teilziele und liefert den entsprechenden Antrieb, um sicherzustellen, dass sich das Team bewegt und nicht das gewünschte Ergebnis aus den Augen verliert.

Umsetzer/in // Realisierer/in

Kümmert sich um Schwierigkeiten im Umsetzungsprozess und setzt Pläne in die Tat um. Der Umsetzer ist gefragt, wenn praktische Schritte geplant und so wirksam wie möglich umgesetzt werden müssen.

Perfektionist/in // Kritiker/in

Meldet Abweichungen in der Umsetzung. Achtet auf Fehler und sichert Qualität. Hart und selbstdiszipliniert arbeitend, mit gesundem Menschenverstand. Der Perfektionist ist am eindrucksvollsten am Ende einer Aufgabenstellung sichtbar, wenn er das Ergebnis noch einmal aufpoliert und die Arbeit noch einmal auf mögliche Fehler untersucht.

Koordinator/in // Integrator/in

Koordiniert den Arbeitsprozess, setzt Ziele und Prioritäten. Tritt in Erscheinung, wenn sich das Team auf die Ziele konzentrieren muss und wenn Teammitglieder Aufgaben entsprechend ihrer Neigung übernehmen müssen, um einen Beitrag zum Teamerfolg leisten zu können.

Teamarbeiter/in // Vermittler/in

Vermittelt und berät bei Schwierigkeiten. Fördert den Teamgeist. Geht auf Mensch und Situationen ein, zeigt Hilfsbereitschaft und erledigt Aufgaben zum Vorteil des gesamten Teams.

Wegbereiter/in // Weichensteller/in

Trägt die Ideen des Teams nach aussen und knüpft wertvolle Kontakte, wenn sich das Team abschottet und fast nur noch nach innen gerichtet arbeitet.

Neuerer/in // Erfinder/in

Tendiert zu einer ausserordentlichen Kreativität und löst Probleme auf einem unkonventionellen Weg.

Beobachter/in // Controller/in

Steht für Diskretion. Achtet auf Erhaltung bewährter Prozesse und ist gefordert, wenn es notwendig ist, ein unparteiisches Urteil abzugeben und die Optionen des Teams objektiv abzuwägen und Vorschläge auf ihre Machbarkeit zu überprüfen.

Spezialist/in

Bei gewissen Aufgabestellungen ist ein tiefes Fachwissen als Teambeitrag unerlässlich. Setzt hohe Standards durch, tritt für Professionalität ein. Bietet Unterstützung und wird oft hinzugezogen, um Entscheidungen aus tiefergehendem Wissen zu treffen.

Stärken // Schwächen // Einsatzbereiche

Macher/in // Durchsetzter/in



Stärke

- fordert seine Kollegen heraus
- übernimmt schnell die Verantwortung
- formuliert Teilziele,
- sorgt für rasche Entscheidungsfindung
- veranlasst, dass Aufgaben sofort erledigt werden

Schwäche

- geraten leicht in Streit mit ihren Teamkollegen, sind jedoch nicht nachtragend.
- werden insbesondere von teamexternen Beobachtern als arrogant empfunden
- verursachen sie durch ihr hektisches Auftreten Unruhe im Team

Einsatzbereich

Macher fühlen sich in einem Team von Gleichgestellten am wohlsten. Sobald sie eine Führungsposition übernehmen müssen, sind verstärkte Kontrolle und Koordination notwendig, welche gerade diesem Rollentyp ein hohes Maß an Selbstdisziplin abverlangen. Auch hier sind die Konzentration und das Nutzen der Stärken sinnvoll.

Umsetzer/in // Realisierer/in



Stärken

- setzt Konzepte in durchführbare Arbeitspläne um
- benötigen stabile Strukturen und arbeiten daher auch an deren Aufbau.

Schwächen

- steht Umweltveränderungen kritisch gegenüber
- reagiert auf neue Lösungsvorschläge oft unflexibel

Einsatzbereich

Umsetzer sollten für die Definition einer klaren Zielsetzung, praktischer Ansätze und das Strukturieren der Vorgehensweise verantwortlich sein.

Perfektionist/in // Kritiker/in



Stärken

- Vermeidet Fehler
- Sorgt für eine genaue Einhaltung von Zeitvorgaben
- Achtet auch auf Details

Schwächen

- Überprüft und kontrolliert lieber persönlich, als dass er delegiert
- Überängstlich und zu genau
- Kann den Überblick verlieren

Einsatzbereich

Perfektionisten leisten vor allem dann einen wichtigen Beitrag, wenn das Team Gefahr läuft, zu oberflächlich zu arbeiten oder Zeitvorgaben nicht einzuhalten.

Koordinator/in // Integrator/in



Stärken

- Selbstsicher, entschlossen und kommunikativ
- Ein guter Zuhörer.
- Erkennt relevante Problemstellungen

Schwächen

- Kann oft als manipulierend empfunden werden
- Neigt dazu auch persönliche Aufgaben zu delegieren

Einsatzbereich

Menschen mit den Eigenschaften eines Koordinators sind vor allem als Teamleiter geeignet, deren Aufgaben in der Koordination und Zuweisung der Sachbereiche liegen sollten.

Teamarbeiter/in // Vermittler/in



Stärken

- Sorgt für ein angenehmes Arbeitsklima
- Die "soziale Seele" des Teams
- Kann introvertierte Kollegen zur aktiveren Teilnahme motivieren

Schwächen

- In kritischen Situationen unentschlossen
- Tendieren dazu, Entscheidungen anderen zu überlassen

Einsatzbereich

Die Anwesenheit von Teamarbeitern ist besonders in Konfliktsituationen bedeutend, da sie hier ihre diplomatischen Fähigkeiten zur Bereinigung von Meinungsverschiedenheiten einsetzen können. Sie agieren oft helfend aus dem Hintergrund und sind für den Beitrag sozialer Leistungen verantwortlich.

Wegbereiter/in // Weichensteller/in



Stärken

- Kann leicht nützliche Kontakte ausserhalb des Teams aufzubauen und nutzen
- Findet er neue Möglichkeiten und Lösungsalternativen

Schwächen

- Oft zu optimistisch
- Verliert nach anfänglichem Enthusiasmus leicht das Interesse.
- Neigt dazu, sich mit Irrelevantem zu beschäftigen

Einsatzbereich

Wegbereiter sollten die Kontakte zur Welt ausserhalb des Teams intensiv pflegen und die so gefundenen Quellen intensiv für ihre Ideenfindung nutzen.

Neuerer/in // Erfinder/in



Stärken

- Findet auch für schwierige Problemstellungen Lösungen

Schwächen

- Neigt dazu Details und Nebensächlichkeiten zu ignorieren
- Ihm unterlaufen als Folge Flüchtigkeitsfehler.
- Schwer kritikfähig

Einsatzbereich

Erfinder sollten sich auf ihr hohes Problemlösungspotential und die Fähigkeit, neue Strategien zu entwickeln, konzentrieren und dabei auch die Ideen der übrigen Teammitglieder berücksichtigen

Beobachter/in // Controller/in



Stärken

- berücksichtigt alle relevanten Möglichkeiten
- Verfügt über ein gutes Urteilsvermögen

Schwächen

- Aufgrund mangelnder Begeisterung kaum in der Lage, andere zu motivieren
- Neigt dazu, das Interesse nach erfolgter Kritik gänzlich zu verlieren
- Kann von Teamkollegen als taktlos und herablassend empfunden werden

Einsatzbereich

Der Beobachter sollte darauf achten, dass seine Meinung auch gehört wird. Dies gelingt, indem er versucht, weniger zynisch und skeptisch zu sein.

Spezialist/in



Stärken

- Er formuliert generelle Aussagen in die technisch korrekten Bezeichnungen um
- Leistet den professionellen Beitrag zum jeweiligen Thema

Schwächen

- Neigt dazu, sich in technischen Einzelheiten zu verlieren
- Leistet eher informative Beiträge

Einsatzbereich

Die Funktion der Spezialisten besteht darin, Informationsdefizite des Teams auszugleichen und das notwendige Fachwissen beizusteuern.