

ERSTELLUNG EINER DIPLOMARBEIT – VORBEREITUNG

Teambildung und Teamarbeit

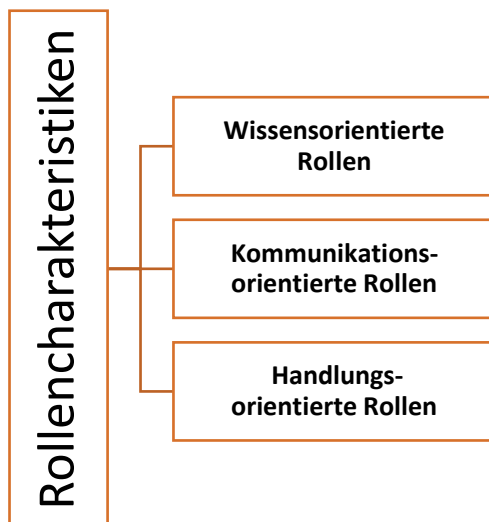
Reflektierter Umgang mit Teamrollen

Für eine gelingende Teamarbeit ist ein reflektierter Umgang mit den Rollenerwartungen an die RolleninhaberInnen erforderlich. Vor Beginn der Zusammenarbeit ist ein klärendes Gespräch über Erwartungen an die Rollen und den damit verbundenen Aufgaben sehr empfehlenswert.

Merkmale einer Rolle

Eine Rolle ist von anderen Rollen klar abgegrenzt, d.h. jede Rolle umfasst die ihr eigenen Rechte, Pflichten und Aufgaben. Sie ist darüber hinaus auf die Rolle anderer Personen abgestimmt und angewiesen, wobei sich diese Rollen gegenseitig ergänzen.

Teamarbeit baut auf Fähigkeiten auf, um Synergien zu schaffen. Ein reflektierter Umgang mit dem Modell des Teamrollenansatzes in Anlehnung an Belbin kann für die Zusammenarbeit klärend wirken.



- 1) **Wissensorientierte RollenträgerInnen** zeigen sich als ErfinderInnen – BeobachterInnen – SpezialistInnen; bedeutsame Fähigkeiten für die Teamarbeit: bringen neue Ideen ein, analysieren die diversen Vorschläge auf ihre Machbarkeit, stellen ihr Fachwissen und die relevanten Informationen für lösungsbezogenes Arbeiten zur Verfügung
- 2) **Kommunikationsorientierte RollenträgerInnen** zeigen sich als KoordinatorInnen – kompetente TeamarbeiterInnen – WegbereiterInnen; bedeutsame Fähigkeiten für die Teamarbeit: verbessern die Kommunikationsprozesse zwischen den einzelnen Teammitgliedern, sie zeigen eine kooperative Arbeitseinstellung, fördern durch ihre Arbeitsweisen die Entscheidungsprozesse

- 3) **Handlungsorientierte RollenträgerInnen** zeigen sich als MacherInnen – UmsetzerInnen – PerfektionistInnen; bedeutsame Fähigkeiten für die Teamarbeit: zeigen sich engagiert mit der Bereitschaft, Hindernisse anzupacken und zu einer Lösung zu bringen, arbeiten gut unter Druck und sind dynamisch

Die Teammitglieder der Diplomarbeits-/Abschlussarbeitsgruppe sollten sich zu Beginn ihres gemeinsamen Arbeitsprozesses darüber austauschen, welche Stärken sie für eine gelingende Zusammenarbeit einbringen können. Die damit verbundenen Rollenmerkmale sind in folgender Übersicht noch etwas ausführlicher dargestellt:

Rolle	Zentrale positive Merkmale	Schwächen
Die Koordinatorin/ Der Koordinator	Teamziele wichtig, bestimmend, von Teammitgliedern akzeptiert	weniger Ideenvielfalt
Die Macherin/ Der Macher	aufgabenbezogene Führung, will die Arbeitsziele erreichen, fordert die anderen heraus	starke Zielbezogenheit kann zu aggressivem Verhalten verführen, bei mehreren MacherInnen im Team kann es zu Machtkämpfen kommen
Die Perfektionistin/ Der Perfektionist	erledigt die Aufgaben sorgfältig bis in das kleinste Detail, ist pünktlich und beharrlich	ist manchmal überängstlich aufgrund des Erfolgsdrucks, kann schlecht delegieren,
Die Umsetzerin/ Der Umsetzer	ist zuverlässig, diszipliniert, praktisch veranlagt, übernimmt Verantwortung und setzt Ideen um	wenig innovativ, zögerlich bei Neuem
Die Erfinderin/ Der Erfinder	bringt originelle Ideen, oft unkonventionelle Problemlösungen, intelligente Denkmuster	übersieht manchmal wichtige praktische Aspekte
Die Beobachterin/ Der Beobachter	urteilt überlegt nach Abwägung aller Argumente, ist eine wichtige Rolle in Phasen wichtiger Entscheidungen	kann etwas langweilig wirken oder überkritisch, kann wenig begeisternd sein

Vgl. Teamrollen nach Belbin in Beck & Fisch 2003, S. 326

Durch Kenntnis aller Rollen in einem Team können Konflikte potenziell entschärft und Synergien zwischen Teamrollen im Hinblick auf das Ziel freigesetzt werden.

Literaturhinweise:

Beck, Dieter/Fisch Rudolf (2003): Entwicklung der Zusammenarbeit in Teams mit Hilfe des Teamrollenansatzes nach Belbin. S. 317-340 In: Stumpf, Siegfried/Thomas, Alexander (Hrsg.) (2003): Teamarbeit und Teamentwicklung. Hogrefe – Göttingen – Bern – Toronto – Seattle
van Dick, Rolf/West, Michael (2013): Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung (Praxis der Personalpsychologie, Band 8) Hogrefe – Göttingen - Bern