Belbin NL

Teamrollen

Het Belbin Teamrolmodel helpt om inzicht te krijgen in hoe mensen hun bijdrage leveren aan het team en hoe het team als geheel kan floreren. De negen Teamrollen beschrijven de verschillende gedragsvoorkeuren die samen het succes van een team bepalen.
In een wereld waar samenwerking de sleutel tot succes is, speelt de kracht van Teamrollen een cruciale rol. Elk teamlid brengt immers naast unieke vaardigheden en kennis ook een eigen karakter eigenschappen mee, maar …hoe kun je ze optimaal benutten?



Inleiding

Dank voor het downloaden van dit document! Het is bedoeld als korte toelichting of naslagwerk met informatie over de **Belbin Teamrollen**.

Om het Belbin Teamrolmodel succesvol in te zetten in jouw team(s) is echter meer kennis nodig. Hiervoor biedt Belbin Nederland diverse Opleidingen.

Het Belbin Teamrolmodel is geen persoonstypering zoals je misschien gewend bent van persoonlijkheidstesten, maar richt zich op de verschillende rollen van individuen in een team. Het Belbin Teamrolmodel biedt de taal en tools om teamsamenwerking te ontwikkelen en verbeteren.

Iedere persoon beschikt over meerdere teamrollen die hij/zij inzet in een bepaalde context. Verandert je context en de mensen waarmee je samenwerkt, dan verandert waarschijnlijk ook de manier waarop je jouw eigen teamrollen toepast en daarmee hoe het team functioneert. Inzicht in welke positie je inneemt in een team, waar je talenten liggen en wat anderen van je mogen verwachten is dus erg waardevol. En als je dit dan ook nog weet van de ander.. dan kun je je voorstellen hoe waardevol dat is voor het gezamenlijk behalen van succesvolle resultaten.

Ben je geïnteresseerd in het toepassen van het Belbin Teamrolmodel in jouw organisatie? Neem dan een contact op via 085-0269841 of mail naar info@belbin.nl en we vertellen je hoe je dat aanpakt.

Op www.belbin.nl vindt je uitgebreidere informatie en een overzicht van al onze opleidingen en kun je een officieel individueel Belbin Assessment aanvragen. Naast dit gedetailleerd kandidaatrapport dat bestaat uit een Zelfperceptietest en een 360 graden-feedback, kun je ook een Teamrapport opvragen voor jouw gehele team. Daarnaast kan op basis van een specifiek functieprofiel in combinatie met de teamrollen een match gemaakt worden met een sollicitant of teamlid.

www.Belbin.nl

1. De Bedrijfsman/-vrouw

Kenmerken

De Bedrijfsman/-vrouw is de praktische figuur, de organisator die ervoor zorgt dat besluiten worden omgezet in concrete werkzaamheden.
De Bedrijfsman/-vrouw is nuchter en ordelijk, houdt van hard werken en pakt de zaken op een systematische en consciëntieuze manier aan. Niet praten maar poetsen, tot het karwei is geklaard.

De Bedrijfsman/-vrouw is een efficiënte doener met een praktische geest en een vaste wil. Hij/zij is loyaal, degelijk, saai en vasthoudend. Kan zich soms behoudend en weinig flexibel opstellen, als het praktisch nut van een nieuw plan niet meteen duidelijk is. De Bedrijfsman/-vrouw heeft behoefte aan ritme en regelmaat, aan vaste afspraken en stevige structuren, en werkt daar ook voortdurend aan.

Rol

De Bedrijfsman/-vrouw is sterk in het ombouwen van plannen en strategieën tot concrete zaken en activiteiten. Hij/zij ziet wat haalbaar is en wat niet. De Bedrijfsman/-vrouw kan organiseren en implementeren en zorgt ervoor dat de zaken voor elkaar komen – ook als het om vervelende taken gaat. Managementtaken waarin de nadruk ligt op verantwoordelijk en doelmatig beheer, zijn bij de Bedrijfsman/-vrouw in goede handen.

Te vermijden gedragingen:

- te weinig flexibel zijn; met name te weinig openstaan voor plotselinge ideeën, kansen en wijzigingen in de plannen;
- Afbrekende kritiek uiten; prille ideeën en suggesties van anderen te snel als onpraktisch of onnut van de hand wijzen;
- Te snel aan de slag willen; beginnen met ordenen en regelen terwijl doelen en uitkomsten nog niet gepreciseerd zijn.

2. De Brononderzoeker (BO)

Kenmerken

De Brononderzoeker is een extraverte en innemende persoon, hartelijk, joviaal en altijd op zoek naar nieuwe informatie en interessante contactpersonen.

Een nieuwsgierige netwerker, die makkelijk contacten legt en over talloze relaties lijkt te beschikken. Door de veelzijdige en beweeglijke belangstelling wordt de Brononderzoeker vaak als creatief ervaren, hoewel het eerder een attente samenvoeger is dan een echte verzinner van ideeën.

De Brononderzoeker is gericht op brainstormen, op vernieuwing en ontwikkeling en houdt van improviseren. Speels, steels, positief en enthousiast, is deze rol een permanente bron van informatie en ideeën. Wel heeft de Brononderzoeker de neiging om dingen net zo makkelijk te laten vallen als ze zijn opgepikt. Met als mogelijk gevolg dat hij/zij lang niet altijd afmaakt wat hij/zij begint...

Rol

De Brononderzoeker is sterk in het verkennen en inbrengen van ideeën en bronnen van buiten de groep. Kan verbindingen leggen, gebieden exploreren en onderhandelingen voeren. Door een pragmatisme en tegenwoordigheid van geest ontdekt de Brononderzoeker waar kansen liggen – en.. weet ze te grijpen.

Drukte en afwisseling zijn voor een deze rol essentieel. Wordt de Brononderzoeker onvoldoende gestimuleerd door zijn omgeving, bijvoorbeeld in een eenmansfunctie, dan raakt Hij/zij snel verveeld en ineffectief.

Te vermijden gedragingen

- over-enthousiasme;
- een te grote afleidbaarheid; het telkens opgaan in allerlei verleidelijk-interessante, maar voor het team irrelevante zaken;
- teveel verslappen als de druk op het werk (of de prikkel van het nieuw zijn) afneemt; nonchalance met betrekking tot details of zaken die niet direct zijn hart hebben.



3. De Plant (PL)

Kenmerken

De Plant is de vernieuwer, de verzinner. De creatiever denker, wiens ideeën en alternatieven zich onderscheiden door originaliteit en verbeeldingskracht. Hij/zij zoekt ruimte om te kunnen fantaseren, om strategieën en scenario's voor de toekomst te ontwerpen, en om telkens weer verrassende, nieuwe oplossingen voor oude problemen te vinden. De Plant is introvert en eigenzinnig. Verkiest zijn eigen oplossingen en werkt het liefst op enige afstand van het team. De Plant stopt veel energie in de eigen scheppingen en verliest wel eens de realiteit uit het oog, waardoor ideeën als zonderling, radicaal of onpraktisch kunnen overkomen. De Plant is zeer gevoelig voor waardering en kritiek. Er is soms een aparte gebruiksaanwijzing nodig om dit talent in een team tot bloei te krijgen.

Rol

Een Plant kan een voortdurende bron van inspiratie zijn. Hij/zij genereert ideeën en verzint mogelijke oplossingen voor complexe problemen. De Plant brengt visie en dromen. Een Plant is vooral van belang in de beginfase van een project of als bedenker van een nieuw product. Maar ook als intern of extern adviseur komt de Plant goed tot zijn recht.

Meestal is één Plant in een team voldoende. Als er meer zijn, bestaat de kans dat al hun energie opgaat in het bestrijden van elkaars denkbeelden.

Te vermijden gedragingen

- eigen capaciteiten willen tonen op teveel (of zelfverzonnen) terreinen; de creatieve inspanningen sluiten dan niet meer aan bij de behoeften van het team;
- beledigd in de schulp kruipen als ideeën kritisch bekeken worden;
- zich afgeremd voelen om met ideeën voor de dag te komen, met name in een groep extraverte en dominante karaktertypes.

4. De Monitor (MO)

Kenmerken

De Monitor is de bedachtzame nadenker en doordenker, wiens bijdrage ligt in objectieve, weloverwogen analyses. De Monitor wil weten waaróm, wil onderzoeken en begrijpen. Hij/zij ziet snel de zwakke plekken in een plan of argumentatie. De Monitor zoekt naar inzicht en overzicht en houdt ervan om te beschouwen, te bekijken en te verklaren.

Door een kritische blik lijkt de Monitor koel en afstandelijk. Hij/zij is verstandig en voorzichtig, laat zich graag alles uitleggen - en hij/zij legt ook zelf graag alles uit. Met als gevolg dat de Monitor er lang over kan doen voor hij/zij een beslissing neemt. Maar al kan de Monitor soms nauwelijks ophouden met wegen en overwegen, zijn/haar oordeel is zelden onjuist.

Rol

Als het aankomt op het analyseren van problemen en het evalueren van ideeën en suggesties, is de Monitor van grote waarde. Zijn kritische instelling en doordachtheid hebben menig team behoed voor het nemen van onjuiste en al te vlotte beslissingen.

Goed in het aangeven en afwegen van de voors en tegens van een voorstel kan de Monitor op belangrijke strategische posten belanden, vooral daar waar men zich voor de kleinste misstap moet behoeden.

Te vermijden gedragingen

- overkritisch zijn; nieuwe, nog onrijpe ideeën bij voorbaat diskwalificeren;
- wedijveren; in intelligent, maar halsstarrig debat treden met andere Monitoren en met Planten;
- de besluitvorming deprimeren; steeds nieuwe problemen aangeven en oplossingen afkeuren.

5. De Vormer (VM)

Kenmerken

De Vormer is een gedreven, wilskrachtig persoon, met een grote dosis nerveuze energie en een sterke drang om te presteren. De Vormer is vlot, impulsief en ongeduldig. Hij/zij daagt uit en voelt zich snel uitgedaagd. De Vormer kan genieten van strijd en woorden-wisseling, maar moet wel winnen. Als het tegenzit, raakt de Vormer snel gefrustreerd en geëmotioneerd. De Vormer is gericht op resultaat, verbindt daar zijn ´ik´ aan, en weet anderen in beweging te zetten. Hoewel hij/zij voortdurend wordt geplaagd door twijfels over eigen kunnen - die alleen door resultaten kunnen worden weggenomen - ervaart zijn omgeving hem vaak als dwingend en assertief. De Vormer is een moedige en vrijmoedige ondernemer, die ervoor zorgt dat dingen in gang worden gezet, en die mensen vooral ziet in relatie tot het te bereiken doel.

Rol

De Vormer geeft richting en genereert actie. Omdat spanning en confrontaties de Vormer doen opbloeien, mobiliseert hij/zij de krachten in een team. Met name als het team door politieke en sociale manoeuvres in een impasse is geraakt. De Vormer is van groot belang als er wezenlijke veranderingen dienen te komen. Hij/zij is niet bang om impopulaire maatregelen te nemen. De ster van de Vormer rijst in een situatie waar onder grote druk en met veel risico gepresteerd moet worden.

Te vermijden gedragingen

- het platwalsen van andere teamleden, zeker als hij/zij een gezaghebbende positie bekleedt;
- wedijveren over de rol van deskundige, met name met de Plant en de Monitor;
- onverdraagzaamheid, en zelfs arrogantie, ten opzichte van mensen die zich meer op het proces en de procedures richten.

6. De Voorzitter (VZ)

Kenmerken

De Voorzitter zoekt onophoudelijk naar wilsovereenkomst in de groep. Hij/zij is de natuurlijke coördinator, die de procedure aangeeft, de bedoelingen verheldert, de opvattingen inventariseert en tenslotte samenvat wat eenieder wil. De Voorzitter probeert elk teamlid aan te moedigen om bij te dragen en heeft een goede neus voor ieders sterke kanten.

De Voorzitter is extravert, positief en ruimdenkend, maar protocol-vast. Hij/zij beschikt doorgaans niet over opvallende intellectuele of creatieve talenten. Zijn kracht is veeleer om deze talenten bij anderen te ontdekken en aan het woord te laten. De Voorzitter zoekt consensus, maar hakt zonder aarzelen de knoop door als zich een meerderheid heeft afgetekend of als de tijd begint te dringen.

Rol

De Voorzitter komt tot zijn recht op een plaats waar uiteenlopende belangen en kwaliteiten moeten worden samengebundeld en waar doelstellingen moeten worden gecoördineerd. Ferm in de procedure en gericht op besluitvorming is de Voorzitter een natuurlijke en voor iedereen aanvaardbare leider, die het beste uit de groep haalt. Zolang hij/zij maar vrij blijft van een eigen belang of een eigen inhoudelijke stellingname. Dat laatste brengt hem snel in conflict met Vormer en Plant.

Te vermijden gedragingen

- gaan jagen op besluiten; het al te sterk benadrukken van tempo en voortgang in de besluitvorming, kan bepaalde talenten doen wegvallen;
- procedurele starheid; vasthouden aan ‘besluit is besluit’, met name als nieuwe inzichten of vragen naar voren komen;
- de meningen en wensen van de teamleden in de richting van een gewenste consensus manipuleren.

7. De Zorgdrager (ZD)

Kenmerken

De Zorgdrager is het Teamrol-talent wiens aandacht voortdurend uitgaat naar de dingen die mis kunnen gaan. Zijn grote zorg naar mensen en zaken en een sterk zintuig voor gevaar resulteren in een waakzaam oog voor detail en een zekere hang naar perfectie. De Zorgdrager toetst voortdurend op zijn gevoel of alles nog klopt en deugt. Hij/zij controleert rusteloos, als het moet tot in de puntjes, of alles is orde is.

De Zorgdrager bewaakt de kwaliteit en hanteert straffe normen. Hij/zij is soms weinig toeschietelijk tegenover de Jantjes van Leiden.

Zijn uiterlijke zelfbeheersing en kalmte kunnen bedrieglijk zijn. Hij/zij is niet gauw gerustgesteld en kan moeilijk iets aan anderen overlaten. Bezorgd om zaken over het hoofd te zien maar tegelijkertijd sterk gericht op eenheid, absorbeert de Zorgdrager als het ware de stress die het werk met zich meebrengt.

Rol

De Zorgdrager is van groot belang als het gaat om taken die een hoge concentratie en grote accuratesse vereisen. Achter de schermen zorgt hij/zij dat alles voorbereid is, volgens plan verloopt, en tot in detail wordt uitgewerkt. De Zorgdrager is nauwgezet en voelt aan wat urgent is. Veiligheid en kwaliteit vinden in de Zorgdrager een rusteloze kampioen.

Te vermijden gedragingen

- het onnodig benadrukken van details ten koste van het algemeen overzicht of de algemene richting;
- het benadrukken van alle kuilen en beren op de weg, het ontmoedigen van het team door zijn/haar sterke bekommerdheid;
- intolerantie t.o.v. mensen met een oppervlakkige of avontuurlijke houding.

8. De Groepswerker (GW)

Kenmerken

De Groepswerker is het meest gevoelige en ondersteunende lid van het team. Hij/zij is vriendelijk van aard, meegaand en sterk gericht op het creëren van sfeer en een gevoel van gezamenlijkheid. De Groepswerker kan luisteren en moedigt anderen aan dat ook te doen.

De Groepswerker zoekt naar verbinding, evenwicht en harmonie en probeert met tact en diplomatie conflicten te voorkomen.

Met behulp van zijn/haar gevoelige sociale antennes en communicatieve souplesse bevordert de Groepswerker de teamgeest en weet hij/zij mensen bij elkaar te brengen. De Groepswerker heeft een hekel aan conflicten en kan op kritieke momenten moeilijk een beslissing nemen.

Rol

De Groepswerker vervult een belangrijke integrerende rol. Hij/zij is de specie die het team bijeenhoudt. De Groepswerker streeft naar eenheid, naar een 'wij-gevoel' en wil voorkomen dat er onnodige spanningen en confrontaties ontstaan. De Groepswerker is loyaal naar de groepsdoelen. Hij/zij zorgt ervoor dat iedereen aan het woord komt en borduurt op positieve wijze op ieders ideeën voort. De Groepswerker zorgt voor gezelligheid, voor sfeer en een hoog groepsmoreel.

Te vermijden gedragingen

- wegduiken voor confrontaties; temeer daar hij/zij dikwijls, als de spanning oploopt, als geen ander kan aangeven waar het knelpunt zit;
- een sfeer creëren waarin te weinig serieus op zaken wordt ingegaan;
- allianties aangaan; samenspannen met één groepslid (soms de underdog) tegen de ander.

9. De Specialist (SP)

Kenmerken

De Specialist is de toegewijde vakman, wiens bijdrage vooral ligt in zijn technische vaardigheid en gespecialiseerde kennis. De Specialist is een stille en standvastige solist, die zijn prioriteiten legt op het handhaven van professionele normen en het verdedigen van zijn specifieke vakgebied.

De Specialist waagt zich niet gauw buiten de grenzen van zijn eigen vak, en is vaak niet bijster geïnteresseerd in de specialismen van anderen. Hij/zij concentreert zich het liefst op één zaak. Van daaruit gaat de Specialist een relatie met de buitenwereld aan, en ontwikkelt zich zo tot een expert.

Rol

De Specialist kan in vakinhoudelijke zin een sleutelpositie innemen als het om productontwikkeling gaat, of om het handhaven van professionele kwaliteitsnormen. Hij/zij vertaalt algemene termen in vaktechnische, en voegt een deskundig gezichtspunt toe. Van zijn bijdrage buiten zijn eigen expertise dient men geen hoge verwachtingen te koesteren.

Te vermijden gedragingen

- defensiviteit; prat gaan op zijn expertrol, waardoor hij/zij de meer creatieve en vormgevende kwaliteiten in een team frustreert;
- `splendid isolation´; zich alleen mengen in het gesprek als zijn deskundigheid aan de orde is, waardoor de betrokkenheid naar het team als geheel verdwijnt.