

Teamrollen van Belbin



Het begrip 'teamrol' werd begin jaren zeventig geïntroduceerd door **dr. Meredith Belbin** in Cambridge. Hij deed onderzoek naar de psychologische factoren die van invloed zijn op het succes van teams. Centrale vraag hierbij was hoe het kan dat sommige teams met zeer getalenteerde mensen falen, terwijl teams met veel minder kwaliteiten wél succes hebben.

Het onderzoek van Belbin leidde tot de theorie over **teamrol management**. Die theorie omvat een aantal begrippen, technieken en werkwijzen die de effectiviteit van teams moet vergroten. De theorie is gebaseerd op drie samenhangende principes

1. Leden van een team vervullen drie verschillende rollen:

-	een <i>functionele of vakinhoudelijke rol</i> , waaruit hun technische of professionele bekwaamheid blijkt;
-	een <i>hiërarchische rol</i> , afhankelijk van hun plek in de organisatie en
-	een <i>'teamrol'</i> , dat wil zeggen de karakteristieke manier waarop ze hun persoonlijkheidstrekken inzetten en bruikbaar maken.

2. Ieder team heeft behoefte aan spreiding van, en evenwicht tussen, deze teamrollen. Zo vullen ze elkaar aan en kunnen ze elkaar versterken.

3. Ieder mens heeft twee à drie teamrollen die volstrekt natuurlijk bij hem of haar passen, terwijl een ander aantal teamrollen juist als heel onnatuurlijk ervaren worden.

Wil een team succes hebben, dan moet de functionele rol van een individu zoveel mogelijk samenvallen met zijn teamrollen.

Tijdens het onderzoek, dat elf jaar duurde, wist Belbin **negen** verschillende teamrollen te identificeren. Elke teamrol is een combinatie van persoonlijkheidskenmerken die karakteristiek zijn voor de manier waarop een teamlid, in wisselwerking met andere teamgenoten, zijn of haar bijdrage levert. De manier waarop deze kwaliteiten ingezet worden, verschilt per mens. Het teamrol model geeft aan hoe deze verschillen benoemd, herkend en - tenslotte - gehanteerd kunnen worden.

Eén persoon kan nooit alle teamrollen vervullen, zeker niet op hetzelfde moment. Daarvoor zijn de persoonlijke kwaliteiten te veel met elkaar in tegenspraak: daadkracht gaat zelden samen met sociale gevoeligheid, evenals dynamiek met geduld, overtuigingskracht met zorgvuldigheid en besluitvaardigheid met het vermogen tot bespiegeling.

Een team kan deze persoonlijke kwaliteiten wel combineren. *Teamrollen zijn complementair*. Bij elk team past een optimale variatie aan teamrollen, die afhankelijk is van de doelstellingen van het team en de fase waarin het bedrijf/de organisatie verkeert. De kunst van het effectief samenwerken is om die optimale variatie te gaan zien, te waarderen en ermee om te leren gaan. Van belang daarbij is, dat ieder lid zijn eigen teamrol(len) en die van de andere leden kent en bereid is zijn rol zo nodig af te bakenen.

Een teamrol moet ook afgestemd zijn op de functie of bezigheid die een persoon uitoefent. Bij iedere functie passen verschillende persoonlijkheidskenmerken. Zoals een verkoper moet kunnen overtuigen, een boekhouder moet accuraat zijn en een PR-medewerker moet met mensen kunnen omgaan.

Je kunt een test doen via:

<http://www.thesis.nl/belbin/uitleg.html> (dit is de originele test die ook in het boek van Belbin staat)

<http://www.123test.nl/belbin/> (dit is een variant)