

# Samenvatting Belbin

In een team nemen mensen, vaak van nature, een bepaalde rol op zich. Belbin beschrijft negen teamrollen die allemaal een essentiële functie binnen een lekker lopend team hebben.

Het kan interessant zijn om het functioneren van een team met behulp van de theorie van Belbin onder de loupe te nemen: De "Belbin-bril" biedt vaak zicht op eventuele problemen en oplossingen binnen een team.

## Denken, doen en relatie

De rollen die mensen in een team aannemen, kun je ruwweg indelen in drie groepen:

- Denkers
- Doeners
- Relatie-gerichten

Elke groep heeft zo z'n typische kenmerken en eigenschappen. Vaak levert deze eenvoudige blik al interessante informatie op over het team en de samenwerking daarbinnen.

## Negen rollen

Elke groep kan weer onderverdeeld worden in drieën, zodat negen teamrollen ontstaan. Elke rol heeft een naam waarvan de afkorting in onderstaande tabel staat, omdat de naam zelf in het begin verwarrend kan werken.

<i>Denkers</i>	<i>Doeners</i>	<i>Relatie-gerichten</i>
<p><b>MO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nuchter</li> <li>• kritisch</li> <li>• zakelijk</li> <li>• voorzichtig</li> </ul>	<p><b>BM</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• behoudend</li> <li>• voorspelbaar</li> <li>• praktisch</li> <li>• harde werker</li> </ul>	<p><b>BO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• extravert</li> <li>• communicatief</li> <li>• vlotte babbel</li> <li>• nieuwsgierig</li> </ul>
<p><b>PL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fantasie</li> <li>• intellect</li> <li>• onorthodox</li> <li>• individualistisch</li> </ul>	<p><b>VM</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• extravert</li> <li>• dynamisch</li> <li>• ongeduldig</li> <li>• onsubtiel</li> </ul>	<p><b>VZ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kalm</li> <li>• zelfvertrouwen</li> <li>• doelgericht</li> <li>• vooroordeel-vrij</li> </ul>
<p><b>SP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bron van kennis</li> <li>• defensief</li> <li>• deskundig</li> <li>• introvert</li> </ul>	<p><b>ZD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nauwgezet</li> <li>• ordelijk</li> <li>• perfectionist</li> <li>• gespannen</li> </ul>	<p><b>GW</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sociaal</li> <li>• positief</li> <li>• gevoelig</li> <li>• teamgeest</li> </ul>

## Succesfactoren

Een ideaal team zou in alle negen rollen evenwichtig voorzien moeten zijn. In praktijk is dat vrijwel onmogelijk. Een aantal realistischer succesfactoren:

- goede voorzitter
- één sterke plant
- spreiding van intellectuele vermogens
- diversiteit persoonlijkheden
- verantwoordelijkheden passen bij persoonlijkheden
- compensatie van onevenwichtigheid

## Knelpunten

In de praktijk kunnen verschillende knelpunten ontstaan. Gezien vanuit het teamrollenmodel van Belbin kunnen dat bijvoorbeeld zijn:

*team*

- rollen overlappen, concurreren, botsen
- rollen ontbreken, onvervuld, behoefte

*teamlid*

- geen passende rol, andere affiniteit
- destructief trekje
- geen specifieke rol
- overdrijven van rol

## Oplossingen

Hiervoor kunnen met de "Belbin-bril" gemakkelijk oplossingen gevonden worden:

- Rol ontbreekt: Bepaal wie deze het best kan invullen en laat het team deze persoon ondersteunen in zijn rol. De voorzitter kan bijvoorbeeld deze persoon aanwijzen.
- Rol wordt taak: Bijvoorbeeld als de zorgdrager ontbreekt: Iemand krijgt de taak om met regelmaat de vraag te stellen op de details te letten.
- Complex team met veel overlap: Een sterke voorzitter daarbij zoeken (evt. extern) die de talenten naar boven kan halen en kan afbakenen.
- Veel van één type: De juiste taak erbij zoeken. Een team met veel bedrijfsmannen geen creatieve, vernieuwende taak geven. Een team met juist bronnenonderzoekers de taak met veel externen geven.
- Het vervangen van een monitor door een slim persoon, maar niet een tweede plant. Die gaan elkaar concurreren.
- Verantwoordelijkheden verdelen zodat ze passen bij de eigenschappen van een rol.

## Training / teambuilding

Een (outdoor) teamtraining aan de hand van het model van Belbin kan nuttige effecten hebben:

- de teamleden leren dit model kennen, ervaren het zelf en kunnen het in praktijk toepassen;
- de teamleden krijgen meer inzicht in elkaars kwaliteiten, en daardoor meer begrip en waardering voor elkaar;
- het team brengt zichzelf al doende in kaart, inclusief sterke en zwakke kanten;
- indien gewenst kunnen sluimerende problemen boven tafel gehaald en uitgewerkt worden.