



# Sample Team

## Belbin-Teambericht

Anzahl der Kandidaten: 6

Anzahl der Beobachter: 26

Colourful Company PLC

Rainbow HR

Belbin hat 9 verschiedene Verhaltenscluster identifiziert, mit denen Team-Fortschritte effektiv ermöglicht werden können. Jede Teamrolle hat Stärken und Schwächen. Schwächen werden als „zulässig“ bezeichnet, wenn die Personen auch die entsprechenden Stärken zeigen und wenn die Schwächen den Beitrag insgesamt nicht beeinträchtigen. Es ist normal, einige bevorzugte Teamrollen zu haben und die Stärken und Schwächen dieser Rollen aufzuweisen.



## Resource Investigator

### Stärken:

Extravertiert, kontaktfreudig, begeistert. Erforscht Möglichkeiten und knüpft Kontakte.

### Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Könnte zu optimistisch sein. Kann das Interesse verlieren, wenn die Anfangsbegeisterung abgeflacht ist.



## Plant

### Stärken:

Kreativ, phantasievoll. Generiert Ideen und löst schwierige Probleme.

### Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Ignoriert Nebensächlichkeiten. Zu sehr mit sich selbst beschäftigt, um effektiv zu kommunizieren.



## Shaper

### Stärken:

Herausfordernd, dynamisch, kann gut mit Druck umgehen. Hat den Antrieb und Mut, Hindernisse zu überwinden.

### Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Neigt zu Provokationen. Läuft Gefahr, Gefühle anderer zu verletzen.



## Teamworker

### Stärken:

Kooperativ, umgänglich, freundlich, einsichtig, zuvorkommend, einfühlsam und diplomatisch. Hört zu. Vermeidet Reibungen.

### Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Unentschlossen in heiklen Situationen. Vermeidet Konfrontationen.



## Monitor Evaluator

### Stärken:

Meint es ernst. Strategisch und scharfsinnig. Sieht alle Möglichkeiten. Urteilt genau.

### Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Kann ein Mangel an Antrieb haben, andere zu inspirieren. Kann zu kritisierend sein. Kann dämpfend auf die Stimmung einwirken.



## Implementer

### Stärken:

Praktisch, zuverlässig, effizient. Setzt Ideen in Aktionen um und organisiert die Arbeit, die erledigt werden muss.

### Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Etwas unflexibel. Langsam in der Reaktion auf neue Möglichkeiten.



## Co-ordinator

### Stärken:

Reif, selbstbewusst, zuversichtlich. Erkennt Talente. Klärt Ziele.

### Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Kann als manipulierend wahrgenommen werden. Will Arbeit loswerden.



## Specialist

### Stärken:

Zielstrebig, eigeninitiativ und engagiert. Bringt Fachwissen und Fähigkeiten mit ein.

### Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Leistet nur im engsten Rahmen einen Beitrag. Lebt nur im eigenen spezialisierten Interessenfeld. Kann sich in Details verlieren.



## Completer Finisher

### Stärken:

Akribisch, zuverlässig, gewissenhaft, vorsichtig. Deckt Fehler und Unterlassungen auf. Will pünktlich liefern.

### Zugehörige/Zulässige Schwächen:

Übermäßig besorgt. Delegiert ungerne.

RI

Resource Investigator

TW

Teamworker

CO

Co-ordinator

PL

Plant

ME

Monitor Evaluator

SP

Specialist

SH

Shaper

IMP

Implementer

CF

Completer Finisher

## Basiert auf Selbstwahrnehmung und Beobachtereinschätzungen

Sie erhalten dadurch einen Überblick über die Teamrollen für jede Person im Team – von der höchsten bis zur niedrigsten Wertung – gemäß der Selbstwahrnehmung, den zusammengefassten Beobachter-Antworten und dem Gesamtprofil.  
 Wenn Sie feststellen, dass eine Rolle fehlt, bedeutet dies, dass diese Rolle keine Wertung erhalten hat.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Dave Blue</b>									
SE erstellt am 25/01/2022									
Selbsteinschätzung	PL	SH	CO	ME	CF	TW	SP	RI	IMP
Fremdeinschätzung (4)	CO	IMP	TW	PL	CF	SP	ME	SH	RI
<b>Gesamt</b>	PL	CO	TW	CF	ME	IMP	SH	SP	RI
<b>Jill Purple</b>									
SE erstellt am 25/01/2022									
Selbsteinschätzung	CF	TW	IMP	CO	PL	SP	ME	SH	RI
Fremdeinschätzung (4)	CF	IMP	TW	CO	ME	SP			
<b>Gesamt</b>	CF	TW	IMP	CO	ME	SP	PL	SH	RI
<b>Jo Pink</b>									
SE erstellt am 25/01/2022									
Selbsteinschätzung	SH	CO	RI	PL	IMP	TW	CF	SP	
Fremdeinschätzung (6)	CO	RI	SH	TW	PL	IMP	ME	CF	SP
<b>Gesamt</b>	CO	RI	SH	TW	PL	IMP	CF	ME	SP
<b>Peter Green</b>									
SE erstellt am 25/01/2022									
Selbsteinschätzung	CF	RI	TW	PL	SP	ME	SH	CO	IMP
Fremdeinschätzung (4)	TW	RI	CF	CO	PL	IMP	ME	SP	
<b>Gesamt</b>	TW	RI	CF	PL	CO	SP	ME	IMP	SH

<b>RI</b> Resource Investigator	<b>TW</b> Teamworker	<b>CO</b> Co-ordinator	<b>PL</b> Plant	<b>ME</b> Monitor Evaluator	<b>SP</b> Specialist	<b>SH</b> Shaper	<b>IMP</b> Implementer	<b>CF</b> Completer Finisher
------------------------------------	-------------------------	---------------------------	--------------------	--------------------------------	-------------------------	---------------------	---------------------------	---------------------------------

## Basiert auf Selbstwahrnehmung und Beobachtereinschätzungen

Sie erhalten dadurch einen Überblick über die Teamrollen für jede Person im Team – von der höchsten bis zur niedrigsten Wertung – gemäß der Selbstwahrnehmung, den zusammengefassten Beobachter-Antworten und dem Gesamtprofil.  
 Wenn Sie feststellen, dass eine Rolle fehlt, bedeutet dies, dass diese Rolle keine Wertung erhalten hat.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Stuart Brown</b>									
SE erstellt am 25/01/2022									
Selbsteinschätzung	ME	PL	CF	TW	SP	RI	IMP	SH	
Fremdeinschätzung (4)	ME	TW	CF	PL	SP	IMP	RI	CO	
<b>Gesamt</b>	ME	PL	CF	TW	SP	IMP	RI	CO	SH
<b>Victoria Yellow</b>									
SE erstellt am 25/01/2022									
Selbsteinschätzung	SP	CF	IMP	PL	ME	SH	CO		
Fremdeinschätzung (4)	SP	PL	CF	ME	RI	SH	IMP	TW	CO
<b>Gesamt</b>	SP	CF	PL	ME	IMP	SH	RI	TW	CO

<b>RI</b> Resource Investigator	<b>TW</b> Teamworker	<b>CO</b> Co-ordinator	<b>PL</b> Plant	<b>ME</b> Monitor Evaluator	<b>SP</b> Specialist	<b>SH</b> Shaper	<b>IMP</b> Implementer	<b>CF</b> Completer Finisher
------------------------------------	-------------------------	---------------------------	--------------------	--------------------------------	-------------------------	---------------------	---------------------------	---------------------------------

### Basiert auf Selbstwahrnehmung und Beobachtereinschätzungen

Damit ein Team effektiv arbeiten kann, müssen die richtigen Leute zum richtigen Zeitpunkt ins Boot geholt werden. Diese Seite enthält Vorschläge, wer – gemäß ihrer bzw. seiner Teamrollen – das Potenzial hat, andere Tätigkeiten innerhalb des Teams zu übernehmen. Einige Funktionen werden von mehr als einer Person ausgeübt, aber jeder hat an der Arbeit mitzuwirken.



Wenn das Team nach neuen Möglichkeiten sucht, wenden Sie sich an: **Peter Green** und **Jo Pink**.



Wenn Streit ausbricht und die Teamatmosphäre verbessert werden muss, holen Sie die Unterstützung von: **Jill Purple** und **Peter Green**.



Wenn jemand gebraucht wird, um die Teamarbeit zu steuern, fragen Sie: **Jo Pink** und **Dave Blue**.



Es gibt keine Person im Team, die die Stärken dieser Teamrolle im Überfluss mitbringt.



Wenn das Team jemanden braucht, zwischen konkurrierenden Optionen zu wählen, suchen Sie den Rat von: **Stuart Brown**.



Wenn das Team jemanden braucht, um ein Thema in Tiefe zu ergründen und Fachkenntnisse zu erkennen, die das Team benötigt, fragen Sie: **Victoria Yellow**.



Wenn die Notwendigkeit besteht, das Tempo zu steigern und zu Entscheidungen zu kommen, zählen Sie auf: **Jo Pink**.



Wenn Entscheidungen in durchführbare Prozesse umgesetzt werden müssen, wenden Sie sich an: **Jill Purple**.



Wenn es unbedingt nötig ist, dass Pläne zu den höchsten Ansprüchen erstellt und erfüllt werden, geben Sie die Schlüsselrolle an: **Jill Purple**, **Peter Green** und **Victoria Yellow**.

RI

Resource Investigator

TW

Teamworker

CO

Co-ordinator

PL

Plant

ME

Monitor Evaluator

SP

Specialist

SH

Shaper

IMP

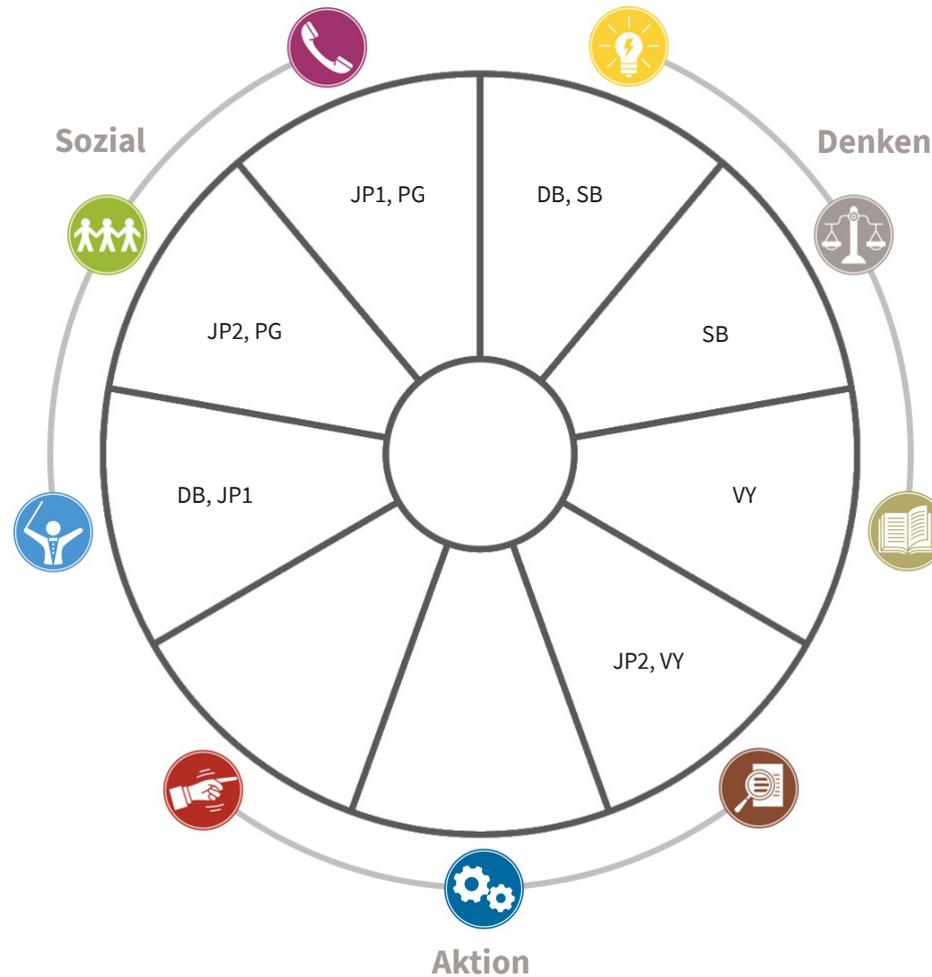
Implementer

CF

Completer Finisher

## Basiert auf Selbstwahrnehmung und Beobachtereinschätzungen

Diese Seite enthält eine Ansicht, in der Sie „auf einen Blick“ die Teamrollen-Ausgewogenheit und -Verteilung im Team sehen können. Von jedem Team-Mitglied werden die **zwei besten** Rollen in den betreffenden Kreissegmenten angezeigt. Auf diese Weise können Sie feststellen, welche Beiträge im Team möglicherweise fehlen und wo Konflikte auftreten könnten.



**Legende:**

- JP1** - Jo Pink
- PG** - Peter Green
- JP2** - Jill Purple
- DB** - Dave Blue
- SB** - Stuart Brown
- VY** - Victoria Yellow

<b>RI</b>	<b>TW</b>	<b>CO</b>	<b>PL</b>	<b>ME</b>	<b>SP</b>	<b>SH</b>	<b>IMP</b>	<b>CF</b>
Resource Investigator	Teamworker	Co-ordinator	Plant	Monitor Evaluator	Specialist	Shaper	Implementer	Completer Finisher

## Basiert auf 6 Selbstwahrnehmungen und 26 Beobachtereinschätzungen

In diesem Diagramm wird die Wertung für die stärkste Person im Team für eine Teamrolle angezeigt. Daneben befindet sich die Durchschnittswertung des Teams für die betreffende Rolle. Je größer der Abstand zwischen den beiden Balken ist, desto stärker ist das Team davon abhängig, dass die benannte Person (oder Personen), die jeweilige Rolle ausfüllt.

Personen mit dem höchsten Wert für die benannte Teamrolle:

**RI** - Peter Green

**TW** - Jill Purple

**CO** - Jo Pink

**PL** - Victoria Yellow

**ME** - Stuart Brown

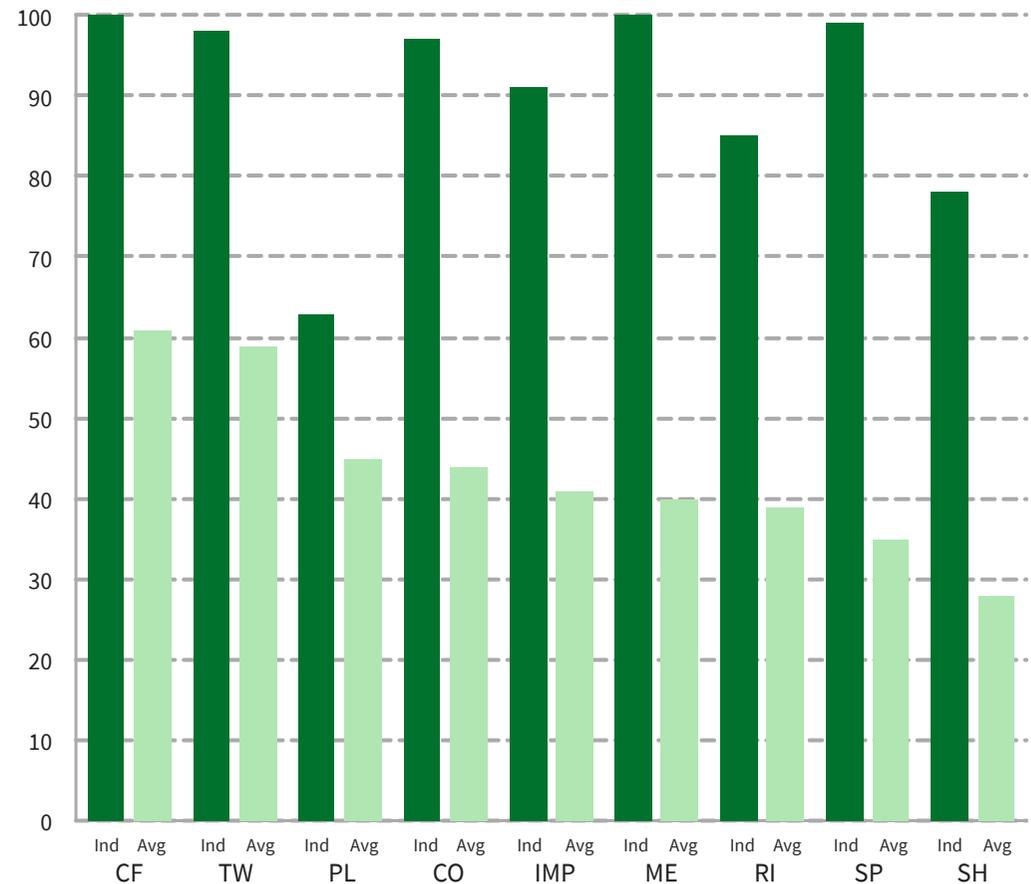
**SP** - Victoria Yellow

**SH** - Jo Pink

**IMP** - Jill Purple

**CF** - Jill Purple

Perzentil



**RI**  
Resource Investigator

**TW**  
Teamworker

**CO**  
Co-ordinator

**PL**  
Plant

**ME**  
Monitor Evaluator

**SP**  
Specialist

**SH**  
Shaper

**IMP**  
Implementer

**CF**  
Completer Finisher

## Basiert auf Selbstwahrnehmung und Beobachtereinschätzungen

Dieser Bericht enthält „Starkes Beispiele“ für Teamrollen im Team. „Starkes Beispiele“ sind Personen, die eine klare Vorstellung von ihren Teamrollen-Präferenzen haben, einen guten Grad an Übereinstimmung zwischen ihrer Selbstwahrnehmung und den Beobachter-Ansichten aufweisen (sofern zutreffend) und für die jeweilige Rolle wesentlich mehr positive als negative Verhaltensweisen zeigen.

Folgende sind Beispiele starker Teamrollen



### Resource Investigator

Peter Green



### Teamworker

Jill Purple, Peter Green



### Co-ordinator

Jo Pink



### Plant

Für diese Teamrolle sind keine „Starken Beispiele“ vorhanden.



### Monitor Evaluator

Stuart Brown



### Specialist

Victoria Yellow



### Shaper

Für diese Teamrolle sind keine „Starken Beispiele“ vorhanden.



### Implementer

Jill Purple



### Completer Finisher

Jill Purple

RI

Resource Investigator

TW

Teamworker

CO

Co-ordinator

PL

Plant

ME

Monitor Evaluator

SP

Specialist

SH

Shaper

IMP

Implementer

CF

Completer Finisher

## Basiert auf 6 Selbstwahrnehmungen und 26 Beobachtereinschätzungen

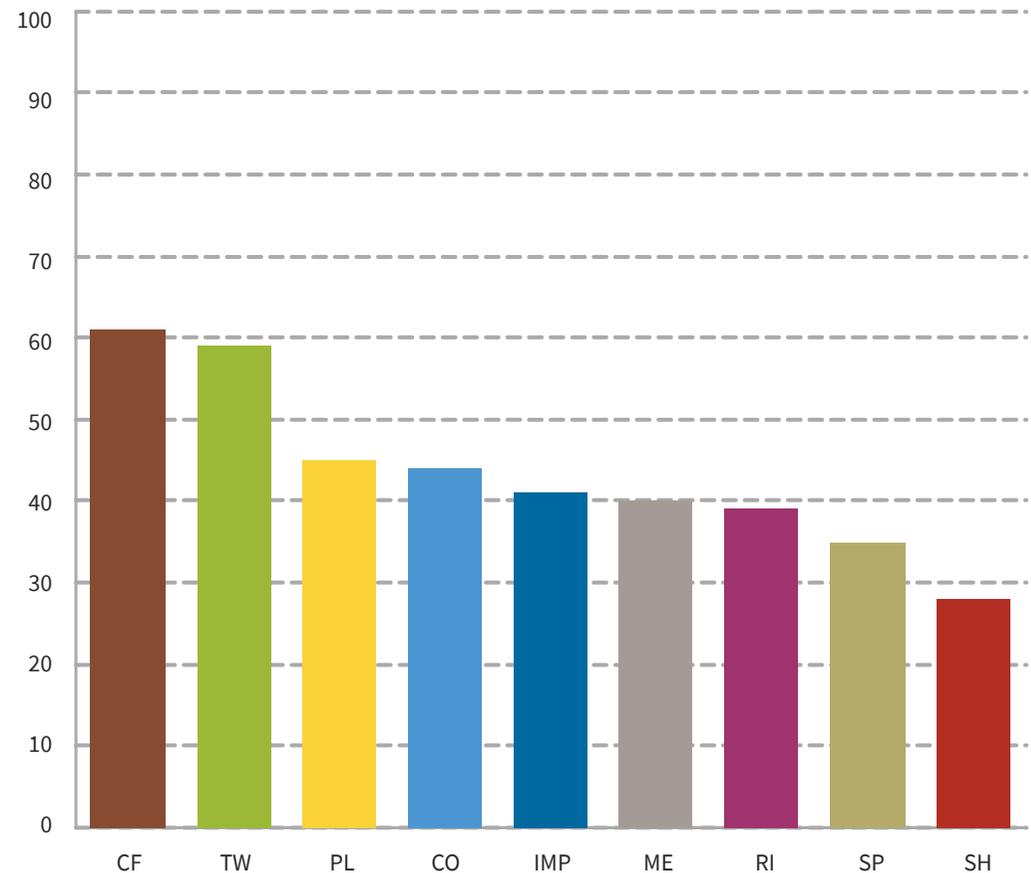
Auf dieser Seite wird die Durchschnittswertung des Teams für jede Teamrolle gezeigt sowie eine Zusammenfassung der Team-Eigenschaften. Es gibt positive und negative Konsequenzen für jede „Teamrollen-Kultur“ und diese werden ebenfalls erläutert.

**Dieses Team hat** eine ausgeprägte Dienstleistungsorientierung und die Bereitschaft, das zu tun, was erforderlich ist, um dies gut umzusetzen. Viel hängt davon ab, ob das Team für einen Auftrag zusammengestellt wurde, der von Anfang an gut konzipiert ist und gut verstanden wird. Ist das nicht der Fall, stellt sich die Frage, ob es innerhalb des Teams eine starke, kreative Person gibt, die die Führung übernimmt. Falls nicht, fehlt diesem Team möglicherweise die Orientierung.

**Das beste Szenario für dieses Team ist,** wenn ein Team gebraucht wird, das gründliche Arbeit bei jeder Aufgabe, die es übernimmt, leistet und das sehr darauf achtet wird, dass die entsprechenden Standards eingehalten werden. Dieses Team strebt nach Perfektion und zielt darauf ab, sich einen Ruf für Genauigkeit und Sorgfalt zu schaffen.

**Dieses Team vermeidet wahrscheinlich** jede Art von Konfliktrisiko, aber scheut dadurch möglicherweise auch vor schwierigen Entscheidungen zurück. Das Team braucht u. U. jemanden, der bereit ist, eine Führungsrolle zu übernehmen und die Teammitglieder entsprechend anzutreiben – oder jemanden, der gewillt ist, eine starke Minderheitsansicht zu vertreten.

Perzentil



<b>RI</b>	<b>TW</b>	<b>CO</b>	<b>PL</b>	<b>ME</b>	<b>SP</b>	<b>SH</b>	<b>IMP</b>	<b>CF</b>
Resource Investigator	Teamworker	Co-ordinator	Plant	Monitor Evaluator	Specialist	Shaper	Implementer	Completer Finisher

## Basiert auf 26 Beobachtereinschätzungen

Diese Liste umfasst die Wörter und Ausdrücke – in absteigender Reihenfolge –, die die Beobachter beim Ausfüllen der Beobachtereinschätzungen für Teammitglieder verwendet haben. Wörter für zugehörige Schwächen sind kursiv dargestellt:

fürsorglich	23	freidenkend	10	selbstbezogen	6	<i>inflexibel</i>	2
hilfsbereit	20	stark vorantreibend	10	themagewidmet	6	<i>widerstrebt zu delegieren</i>	2
andere ermutigend	19	konkurrierend	10	erfinderisch	5	<i>überempfindlich</i>	2
zuversichtlich und entspannt	16	unverblümt	10	unternehmungslustig	5	<i>übergesprächig</i>	2
genau	16	Sachkenntnisse mitteilend	10	<i>exzentrisch</i>	4	<i>konfrontierend</i>	2
konsultierend	15	kontaktfreudig	10	<i>geistesabwesend</i>	4	<i>skeptisch</i>	2
korrigiert Fehler	14	ergreift Gelegenheiten	9	<i>impulsiv</i>	4	<i>aufdringlich</i>	2
perfektionistisch	13	herausfordernd	9	akribisch	4	<i>ungeduldig</i>	2
neugierig	13	kreativ	9	motiviert durch Lernen	4	<i>nicht bewusst</i>	1
weitblickend	13	diplomatisch	9	<i>überdelegierend</i>	3	<i>hat eine begrenzte Sichtweise</i>	1
logisch	13	analytisch	9	<i>manipulierend</i>	3	<i>zögernd</i>	1
lernbegierig	11	methodisch	8	<i>widerstrebt zu verändern</i>	3	<i>nicht abenteuerlich</i>	1
wahrnehmend	11	diszipliniert	8	<i>Fachgebiet verteidigend</i>	3	<i>kleinlich</i>	1
realistisch	11	scharfsinnig	7	<i>Misserfolge fürchtend</i>	3	<i>gefesselt im eigenen Bereich</i>	1
praktisch	11	einfallreich	7	ausdauernd	3	<i>besorgt bei Konflikten</i>	1
prioritätenbewusst	11	originell	6	<i>nicht enthusiastisch</i>	2	unnachgiebig	1
effizient	11	überzeugend	6	<i>widersprüchlich</i>	2	<i>unschlüssig</i>	0
zuverlässig	11	gerecht	6	<i>an Details unbeteiligt</i>	2	anpassungsbereit	0

## Selbstwahrnehmungs-Bestandsaufnahme (SWB)

---

Mit dem Selbstwahrnehmungs-Fragebogen, den eine Person ausfüllt, werden ihre Teamrollen ermittelt. Der Fragebogen umfasst 8 Abschnitte und jeder Abschnitt enthält 10 Elemente. Die Person wird gebeten, pro Abschnitt 10 Punkte den Aussagen zuzuweisen, die ihren Arbeitsweisen am besten entsprechen.

## Beobachtereinschätzung (BE)

---

Die Beobachtereinschätzung ist der Fragebogen, der von Personen ausgefüllt wird, die die Selbstwahrnehmungs-Kandidatin bzw. den Selbstwahrnehmungs-Kandidaten gut kennen. Wir empfehlen, dass die Beobachter aus der Gruppe von Menschen ausgewählt wird, die mit der betreffenden Person eng, in letzter Zeit und im gleichen Kontext (z. B. im gleichen Team) gearbeitet haben, da sich Teamrollen-Verhaltensweisen im Lauf der Zeit und in verschiedenen Situationen ändern können.

## Teamrollen-Stärke

---

Das sind die positiven Eigenschaften oder Verhaltensweisen, die mit einer bestimmten Teamrolle verbunden sind.

## Teamrollen-Schwäche

---

Eine Teamrollen-Schwäche ist eine Schwäche, die in der Regel zu einer bestimmten Teamrollen-Stärke gehört und sozusagen die Kehrseite oder „unvermeidbare Begleiterscheinung“ dieser Stärke ist. Wenn die Stärke einer Person ihre Schwäche in einer bestimmten Teamrolle aufwiegt und die Schwäche den Beitrag nicht beeinträchtigt, wird sie als „zulässige Schwäche“ bezeichnet. Schwächen werden zu „unzulässigen Schwächen“, wenn sie Extremformen annehmen oder wenn die zugehörige Teamrollen-Stärke nicht vorhanden ist.

## Perzentile

---

Ein Perzentil ist ein Maß für die Position einer Person in Bezug zu anderen (der Rest der Bevölkerung). Wenn eine Gruppe von Personen eine Prüfung ablegt und dafür Wertungen erhält, können diese Wertungen von der höchsten bis zur niedrigsten aufgeteilt werden. Zudem kann die Wertung einer Person mit den Wertungen der anderen verglichen werden. Wenn die Wertung einer Person im 80. Perzentil liegt, bedeutet das, dass 20 % der Personen eine höhere Wertung für dieses Maß erhalten haben.

## Starkes Beispiel einer Teamrolle

---

Ein „Starkes Beispiel“ ist jemand, der eine bestimmte Teamrolle anscheinend besonders gut ausfüllt. Um als „Starkes Beispiel“ für eine bestimmte Teamrolle zu gelten, muss sich eine Person gemäß ihrer Selbstwahrnehmung im 80. Perzentil für diese Teamrolle befinden. Sobald die Beobachtereinschätzungen hinzugefügt wurden, wird auch das Beobachter-Feedback berücksichtigt, um zu bestimmen, ob sich jemand als „Starkes Beispiel“ qualifiziert hat oder nicht.