

Rollen im Team

Alter
MitarbeiterInnen

Dauer
ca. 60 min

Ziele
Engagementtypen im Team
erkennen, sich selbst und
MitarbeiterInnen einschätzen
und passend einsetzen

Material
Flipchart, Stifte

Gruppierung
Teamrunde

Vorbereitung
Erläuterung der Matrix

Selbsteinschätzung eines Teams in verschiedene Engagement-Typen



Rollen im Team

Die unten erläuterten Engagementtypen werden in der Runde der MitarbeiterInnen vorgestellt und jede/r schätzt sich selbst ein, welche Rolle man überwiegend einnimmt. Dann wird diskutiert, wie diese Einschätzung von anderen gesehen wird und wie man die Rolle bewertet, ob eine Veränderung gewünscht oder angestrebt wird.

Menschen nehmen in Gruppen verschiedene Rollen ein. Diese sind geprägt durch Grundorientierungen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Menschen. Hieraus lassen sich Engagementtypen ableiten.

Mithilfe dieser Engagementtypen können Handlungsweisen von Menschen im Engagement erkannt und abgestimmt werden. Durch die Einordnung in ein Schema wird deutlich, weshalb der/die Engagierte eine Tätigkeit in einer bestimmten Form ausführt, wo deren Stärken liegen, wie Synergien entstehen und Reibungspunkte vermieden werden.

Es lassen sich vier Pole identifizieren, wobei sich jeweils zwei gegenüber stehen: Veränderung und Dauer sowie Nähe und Distanz. Menschen können sich als Mover, Opposer, Follower oder Bystander verhalten.

- **Mover (Veränderung):** will Innovationen anstoßen und strebt nach Neuem. Ist auf das große Ganze orientiert und will sich nicht um kleinteilige Prozesse kümmern.
- **Opposer (Dauer):** achtet auf Regeln und Routinen. Neigt zum Sicherheitsdenken und ist in der Gruppe auf Verlässlichkeit orientiert.
- **Follower (Nähe):** führt Routinearbeiten aus und ist damit zufrieden, will eher keine Führungsrolle übernehmen, ist aber teamorientiert.
- **Bystander (Distanz):** steht abseits der Gruppe und braucht Abstand. Will keine Führungsrolle übernehmen, kann aber durch Distanz neue Perspektiven aufzeigen.

Alle vier Grundorientierungen gehen mit positiven und negativen Eigenschaften einher. Die Grundorientierung legt die Teammitglieder nicht auf bestimmte Tätigkeiten fest, beeinflusst aber die Art der Ausführung. Durch die vier Pole lässt sich eine Grafik mit vier Quadranten zeichnen: So können MotivatorInnen, Ausführende, ControllerInnen und InitiatorInnen verortet werden.

Teambildung und Qualifikation

Hinweis:

In einem guten Team sollten möglichst alle Orientierungen vertreten sein, damit auf verschiedene, sich ergänzende Perspektiven und Stärken zum Tragen kommen. Sowohl die Selbst- wie die Fremdzuordnung zu diesen Engagementtypen ist subjektiv und situations- bzw. prozessgebunden und darf weder zu Festlegungen auf Dauer noch zu Stigmatisierungen führen.

ein Verbundprojekt von



ba • wolfenbüttel

GEFÖRDERT VOM

