

Teamkommunikation für Ingenieure, Bereich Kommunikation  
und Sprachen

## Teamreview 3

Hochschule für Technik Rapperswil

Frühjahrssemester 2017

03. April 2017

*Autor:* Pascal Horat, Steve Gerome Kamga, Gökhan Kaya  
*Betreuer:* Dr. rer. pol. Bruno Sternath  
*Projektpartner:* -  
*Arbeitsperiode:* 20.02.2017 - 03.04.2017  
*Arbeitsumfang:* -  
*Link:* <https://moodle.hsr.ch>

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Individuelle Teameinschätzung</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Gruppeneinschätzung des Teams</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Abgeleitete Handlungen</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Todo Liste</b>	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>Protokoll</b>	<b>12</b>

# **Kapitel 1**

## **Einleitung**

Das Ziel dieses Dokumentes ist es, das unsere Gruppe sich mit dem dem Modell der Gruppeneffektivität nach P. Simon auseinandersetzt und danach in der Lage ist, die eigene Teamarbeit kritisch einzuschätzen. Dafür werden die Dokumente Selbsteinschätzung: Wie effektiv ist mein Team? und Gruppeneinschätzung: Wie effektiv ist mein Team? verwendet.

## Kapitel 2

# Individuelle Teameinschätzung

Anhand folgender Tabellen ist ersichtlich, zu welchem Grad die Mitglieder unseres Teams die verschiedenen Ausprägungen der Teameffektivität eingeschätzt haben.

### Gökhan

	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
	nicht vorhan- den					genau richtig					viel zu ausge- prägt
Reflexions- fähigkeit						X					
Prozessklärungs- fähigkeit					X						
Koordinations- fähigkeit					X						
Entscheidungs- fähigkeit							X				
Soziale Unterstützung						X					

## Gerome

	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
	nicht vorhan- den					genau richtig					viel zu ausge- prägt
Reflexions- fähigkeit								X			
Prozessklärungs- fähigkeit								X			
Koordinations- fähigkeit							X				
Entscheidungs- fähigkeit							X				
Soziale Unterstützung						X					

## Pascal

	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
	nicht vorhan- den					genau richtig					viel zu ausge- prägt
Reflexions- fähigkeit					X						
Prozessklärungs- fähigkeit				X							
Koordinations- fähigkeit				X							
Entscheidungs- fähigkeit					X						
Soziale Unterstützung							X				

Auf dem Spiderwebchart (REFERENZ EINFÜGEN) sind die Daten aus obigen Tabellen grafisch noch einmal dargestellt. An den Ecken des Pentagons sind die verschiedenen Einschätzungsbereiche der Teameffektivität verteilt. Die Farben zeigen die drei Teammitglieder. Die Ausprägung kann anhand der Werteskala (im Zentrum minus 5 und an den Ecken plus 5 abgelesen werden). Ein Vergleich der drei Einschätzungen zeigt, dass Gökhan und Pascal eine ziemlich Ähnliche Einschätzung haben, wobei Gerome eher höhere Werte gewählt hat und daher er die verschiedenen Bereiche als ausgeprägter auffasst.

## **Kapitel 3**

# **Gruppeneinschätzung des Teams**

Als Anregung unserer Diskussion zur Gruppeneinschätzung und damit wir einen Leitfaden haben, verwenden wir das Dokument Leitfragen für Team-Selbsteinschätzung (REFERENZ EINFÜGEN). Aus diesem Dokument haben wir folgende Fragen kopiert, welche wir nun beantworten werden.

### **Wie diskutieren die Teammitglieder Probleme?**

Die Mehrheit der Gruppe findet, dass die Probleme offen angesprochen werden. Jedoch findet Pascal, dass Probleme viel öfter zur Sprache gebracht werden und konstruktive Kritik an der Tagesordnung sein sollte. Probleme wurden Anfangs nur in Sitzungen angesprochen. Dies wollen wir ändern und zu einem laufenden Prozess machen.

### **Wie gehen Teammitglieder mit Defiziten und unproduktiven Verhaltensweisen um?**

Anfangs waren die Arbeitszeiten sehr hoch. Dies wurde im Team schnell so zur Diskussion gebracht und Verbesserungsvorschläge unterbreitet. Nach einigen Diskussionen haben wir einiges an unserem Vorgehen angepasst und hoffen nun auf eine Effizienzsteigerung. Daher glauben wir, dass wir mit Defiziten und unproduktiven Verhaltensweisen sehr offen umgehen.

**Was wissen Sie darüber, was Ihre Kollegen gerade machen und was Sie zum Gruppenziel beitragen?**

Aufträge wurden jeweils am Anfang der Vorlesung jede Woche neu verteilt. In der Zwischenzeit war oft nicht klar, wer was bereits erledigt hat. Durch vermehrte Nutzung von MS-Project, erhöhtem Koordinationsaufwand (Aufträge in kürzeren Abständen) und einer klar definierten Führung, erhoffen wir uns mit weniger zeitlichem Aufwand bessere Produkte erstellen zu können.

**Wie verhalten sich Teammitglieder, wenn sie etwas Unpassendes oder möglicherweise Teamschädliches gesagt oder getan haben?**

Keiner der Teammitglieder hatte bisher das Gefühl, teamschädigenden oder unpassenden Aussagen ausgesetzt zu sein.

**Wie gehen Sie mit Wissensunterschieden im Team um?**

Das Wissen in unserem Team war und ist sehr unterschiedlich verteilt. In der Regel werden die Wissensunterschiede im Team gemeinsam ausgeglichen oder es wird erwartet, dass sich die Person selbstständig informiert. Als konkretes Beispiel ist zu erwähnen, dass am Anfang Gökhan bereits latex und Git Erfahrung hatte, während sich die anderen Teammitglieder noch nicht mit diesen Medien auseinandergesetzt hatten. Pascal und Gökhan haben sich selbstständig und ohne weitere Hilfe mit den neuen Medien auseinandergesetzt, wobei dies bei Gerome teilweise nicht möglich war, da unter anderem ein entsprechend ausgestatteter Computer fehlte. Der dabei entstandene Wissensunterschied wird momentan in der Gruppe gemeinsam aufgeholt und gleichzeitig erwartet, dass sich Gerome selbstständig weiterbildet.

**Wie würden Sie Ihr Teamverhalten gegenüber Aussenstehenden (andere Abteilungen, Kunden, Lieferanten) beschreiben?**

Der einzige Kontakt gegenüber Aussenstehenden ist der Dozent. Dieser ist zufriedenstellend.

**Wie zeigen Teammitglieder Engagement? Woran erkennen Sie (fehlendes) Engagement?**

Das Teamengagement der Teammitglieder kann durch diverse Verhaltensweisen erkannt werden. Nachfolgend listen wir einige wichtige Erkennungsmerkmale auf.

- Freiwilliges Übernehmen von kleineren ausstehenden Arbeiten
- Bereitschaft länger zu arbeiten, als dies zwingend nötig wäre
- Beteiligung an Diskussionen
- Pünktlichkeit

Bei Pascal ist zu erkennen, dass er oft kleinere anstehende Arbeiten freiwillig übernimmt und nicht zwingend notwendige Arbeiten erledigt, damit das Projekt einem noch höheren Standard gerecht wird.

Gökhan nimmt sich bei technischen Schwierigkeiten gerne für jeden Zeit und beteiligt sich ausserdem konstruktiv an Gesprächen.

Gerome beteiligt sich ebenfalls gerne und konstruktiv an Gesprächen. Er hat eine ausserordentlichen Bereitschaft, längere Arbeitssessionen mit der Gruppe zu führen und dabei immer gut gelaunt zu bleiben. Die Pünktlichkeit lässt jedoch etwas zu wünschen übrig.

### **Wie würden Sie Ihre Teamsitzungen beschreiben? Welchen Beitrag leisten diese zum Teamerfolg?**

Der hauptsächliche Mehrwert, der in den bisherigen Sitzungen generiert wurde, war der Wissensaustausch der einzelnen Teammitglieder. Vor allem anfangs wurde aber noch zu wenige konkrete Handlungen aus diesen Sitzungen abgeleitet.

### **Wie verhalten Sie sich, wenn Sie merken, dass die Gruppenziele (möglicherweise) nicht erreicht werden können?**

Als wir den Gesamtumfang des AC-Produktes das erste mal vor Augen hatten, wurde uns bewusst, dass wir dieses nur mit einer neuen Strategie, bei welcher eine Person eine erhöhte koordinierende Rolle einnimmt bewältigt werden kann.

### **Was wissen Sie über das Privatleben der anderen Teammitglieder?**

Während den gemeinsam erledigten Arbeiten konnten wir uns bereits privat etwas besser kennenlernen, indem wir beispielsweise gemeinsam gekocht haben, als wir längere Arbeiten verrichten mussten.

### **Wie treffen Sie Entscheidungen im Team?**

Wie in unserem Regeldokument beschlossen, wurden Entscheidungen bisher nach dem Prinzip des Mehrheitsentscheides gefällt.



**Was tun Sie, wenn Sie mit einer Entscheidung nicht einverstanden sind?**

Die Diskrepanz wird zur Sprache gebracht und anschliessend demokratisch entschieden.

**Wie gehen Sie mit Lob und Kritik im Team um?**

Es wird versucht konstruktiv mit Kritik umzugehen. Der Kritiker hat sich bisher noch nie böswillig geäussert, so dass der kritisierte die Möglichkeit hatte, konstruktiv damit umzugehen.

**Welche Momente waren die schwierigsten im Team? An welche erinnern Sie sich gerne?**

Die schwierigsten waren jene Momente, als wir bis spät abends unsere Freizeit für TKI eingesetzt hatten und schlussendlich doch nicht zufrieden sein konnte.

Der beste Momente für unser Team war, als wir die gute Bewertung für das Teamreview 1 vom Dozenten bekamen.

**Wenn Sie erneut starten könnten, was würden Sie anders machen?**

Hätte sich unser Team immer frühzeitig über den anstehenden Auftrag informiert und Beispielprodukte vom Dozenten angefordert, hätte dies viel Klarheit geschaffen und unsere Arbeitseffizienz gesteigert. Dies sind die Punkte, die wir anders machen würden.

## **Kapitel 4**

# **Abgeleitete Handlungen**

## **Kapitel 5**

### **Todo Liste**

## **Kapitel 6**

## **Protokoll**

# **Literaturverzeichnis**