

Teamkommunikation für Ingenieure, Bereich Kommunikation  
und Sprachen

## Assessment

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>

## **Zusammenfassung**

blabla

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Verzeichnisse</b>	<b>4</b>
1.1	Abbildungen . . . . .	4
1.2	Quellen Abbildungen . . . . .	4
<b>2</b>	<b>Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Teamgrundlagen</b>	<b>6</b>
3.1	Organigramm . . . . .	6
3.2	Teamvertrag . . . . .	6
3.3	Teamrollen . . . . .	6
3.4	Teameffizienz . . . . .	6
<b>4</b>	<b>Klärung der Aufgabenstellung</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>Vorgehen</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Interview</b>	<b>9</b>
6.1	Teamideen . . . . .	9
6.2	Interviewleitfaden . . . . .	9
6.3	Interviewpartner Auswahl . . . . .	9
6.4	Auswertung der Interviews . . . . .	9
<b>7</b>	<b>Assessment</b>	<b>11</b>
7.1	Auswahl der wichtigsten Kernpetenzen . . . . .	11
7.2	Methoden für ein Tool . . . . .	11
7.3	Beobachtungsinstrument Selbstmanagement und Selbstorganisation	11
7.3.1	Idee/ Grobbeschreibung . . . . .	11
7.3.2	Detailbeschreibung . . . . .	12
7.4	Ausarbeitung . . . . .	13
7.5	Ablauf des Assessments . . . . .	13
7.6	Aufgabenstellung . . . . .	13
<b>8</b>	<b>Bewertung</b>	<b>14</b>
8.1	Einleitung . . . . .	14

8.2	Bewertungskriterien . . . . .	14
8.2.1	Erster Eindruck . . . . .	14
8.2.2	Vorgehen . . . . .	14
8.2.3	Ergebnis . . . . .	14
8.2.4	Auftreten . . . . .	14
8.2.5	Diskussion . . . . .	14
<b>9</b>	<b>Test des Assessment</b>	<b>15</b>
9.1	Vorbereitung . . . . .	15
9.2	Auswertung . . . . .	15
<b>10</b>	<b>Reflexion</b>	<b>16</b>
10.1	Lesson learned . . . . .	16
10.2	Verbesserungspotenzial . . . . .	16
<b>11</b>	<b>Schlussfolgerungen, Ausblicke und Empfehlungen</b>	<b>17</b>
11.1	SWOT Analyse . . . . .	17
11.2	Aufwand und Kosten . . . . .	17

# **Kapitel 1**

## **Verzeichnisse**

### **1.1 Abbildungen**

### **1.2 Quellen Abbildungen**

## **Kapitel 2**

### **Einleitung**

## **Kapitel 3**

# **Teamgrundlagen**

### **3.1 Organigramm**

### **3.2 Teamvertrag**

### **3.3 Teamrollen**

### **3.4 Teameffizienz**

## **Kapitel 4**

# **Klärung der Aufgabenstellung**



## **Kapitel 5**

# **Vorgehen**

# Kapitel 6

## Interview

### 6.1 Teamideen

### 6.2 Interviewleitfaden

Die Interviewleitfragen wurden mithilfe der Website [1] erstellt. Daraus wurden zehn Schlüsselkompetenzen ausgewählt und eine Umfrage erstellt, womit die Wichtigkeit der einzelnen Schlüsselkompetenzen im Alltag eines Junior Elektroingenieur ermittelt werden sollten. Die Fragen konnten jeweils mit **sehr wichtig**, **ziemlich wichtig** und **nicht wichtig** markiert werden.

### 6.3 Interviewpartner Auswahl

Die erstellten Umfragen haben wir anschliessend jeweils zwei bis drei uns bekannten Elektroingenieuren zugeschickt. Von den acht zugeschickten Formularen, haben wir fünf ausgefüllt zurückbekommen. Die ausgefüllten Formulare sind im Anhang 11.2 beigelegt.

### 6.4 Auswertung der Interviews

Die Auswertung der Formulare erfolgte mittels einer einfachen Excel Tabelle 6.1. Um herauszufinden welche Schlüsselkompetenzen wichtig waren, wurden pro Schlüsselkompetenz Punkte verteilt. Dabei entsprach "sehr Wichtig" plus einem Punkt, "ziemlich wichtig" null Punkten und "nicht Wichtig" minus einem Punkt. Die Summe der Punkte ist im Bild 6.2 dargestellt.

Kernkompetenzen:	Horat		Kamga		Kaya		Summe:
Umfrage:	1	2	1	2	1	2	
Kreativität und Innovatives Denken	1	0	0		1	1	3
Analytisches und systematisches Denken	1	1	1		1	1	5
Selbstmanagement und Selbstorganisation	1	1	1		0	1	4
Team und Kommunikationsfähigkeit	1	0	1		0	1	3
Interkulturelle Kompetenzen	0	0	0		0	-1	-1
Lernbereitschaft und Lernfähigkeit	1	1	1		1	1	5
Wirtschaftliches Denken und Handeln	1	0	-1		0	0	0
Motivationsfähigkeit und Führungsstärke	1	-1	0		0	0	0
Anwendungswissen	0	0	1		1	1	3
Theoretische Grundlagen	0	0	1		0	-1	0
Quersumme:	7	2	5	0	4	4	22

Abbildung 6.1: Tabelle Kernkompetenzen

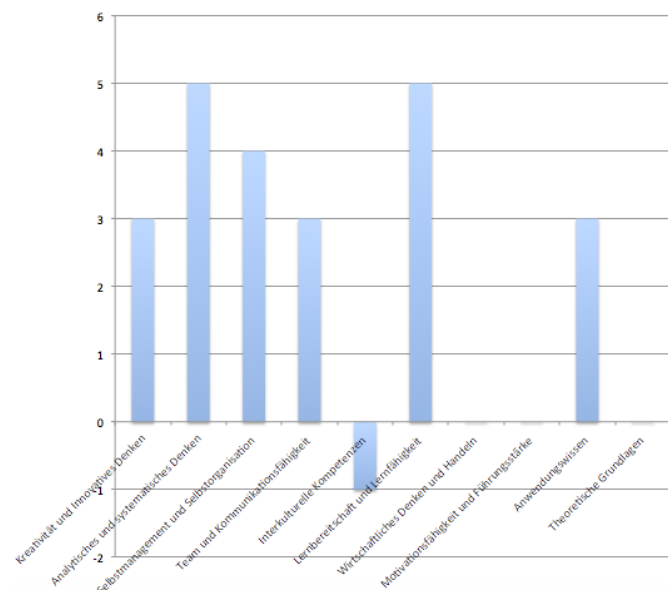


Abbildung 6.2: Auswertung Kernkompetenzen

Interessant sind unter anderem, dass Interkulturelle Kompetenz als die unwichtigste Kompetenz bewertet wurde. Auch scheinen die befragten die theoretischen Grundlagen als kaum relevant einzuschätzen.

# Kapitel 7

## Assessment

### 7.1 Auswahl der wichtigsten Kernpetenzen

Gemäss Bild 6.2 haben sich folgende drei Kernkompetenzen als die Wichtigsten herausgestellt:

1. Logisches und analytisches Denken
2. Lernbereitschaft und Teamfähigkeit
3. Selbstmanagement und Selbstorganisation

### 7.2 Methoden für ein Tool

### 7.3 Beobachtungsinstrument Selbstmanagement und Selbstorganisation

Anhand dieses Beobachtungsinstruments soll ersichtlich werden, wie ausgeprägt die Kernkompetenz der Selbstorganisation beim Bewerber ist. Anhand vordefinierter Kriterien soll es den Personen, welche das Assessment durchführen, möglich sein, eine valide und objektive Bewertung vornehmen zu können.

#### 7.3.1 Idee/ Grobbeschreibung

Der Bewerber erhält drei bis vier verschiedene, einfach scheinende Aufgaben welche er zu erledigen hat. Dies kann zum Beispiel das Ausrechnen von Schaltungsparametern einer Operationsverstärker-Schaltung, das Berechnen einer mathematischen Aufgabe, das typografische korrigieren eines Messberichtes, das Antworten

auf eine E-Mail, das Berechnen einer Emitterschaltung und so weiter sein. Die verschiedenen Aufgaben müssen zu unterschiedlichen Zeiten abgegeben werden, zusätzlich haben sie unterschiedliche Prioritäten. Die Abgabezeiten werden am Anfang mündlich bekannt gegeben. Der Bewerber hat Papier und Stift zur Verfügung. Beim Erledigen der Aufgaben bemerkt er, dass die Reihenfolge der Aufgaben eine Rolle spielt, denn gewisse Aufgaben hängen von anderen ab. Die ganze Aufgabenstellung muss so ausgearbeitet sein, dass er nur mit guter Planung (Zeitplanung / Prioritätenplanung), die Aufgaben zufriedenstellend erledigen kann.

Auf was von Assessmentseite geachtet wird: - Macht er sich bei der Erläuterung der Aufgaben Notizen? - Schafft er sich eine Übersicht über die zu Erledigenden Arbeiten oder arbeitet er wild drauflos? - Erstellt er eine Zeitplanung? - Kategorisiert er die Aufgaben nach Dringlichkeit und Wichtigkeit (Eisenhower)? - Notiert er sich Fragen um Unklarheiten zu beseitigen (ihm muss vorher kommuniziert werden, das Fragen stellen erlaubt ist)? - Informiert er die Personen welche das Assessment durchführen wenn er es nicht schafft einen Auftrag innerhalb der Zeitfrist zu erledigen

Mit dieser Übung wird eine Situation simuliert, welche in der Arbeitswelt so eins zu eins auftreten kann. Nämlich, verschiedene Aufgaben mit unterschiedlicher Priorität in einem begrenzten Zeitfenster erfolgreich bewältigen zu können.

### **7.3.2 Detailbeschreibung**

An die vom Bewerber zu erledigenden Aufgaben werden folgende Kriterien gestellt:

- Sie soll einen Bezug zu Arbeiten haben, welche im Alltag eines Elektrotechnikers auftreten
- Der Schwierigkeitsgrad soll so gewählt werden, dass sich der Bewerber nicht in der Aufgabe verlieren kann
- Es soll nur wenig Fachwissen zum Lösen der Aufgabe nötig sein, da das Überprüfen ebendieser nicht das Ziel ist
- Es muss die Möglichkeit bestehen, die Aufgabe von anderen abhängig zu machen

### **Aufgabenbeschreibung**

(inkl. Elementen von Fachwissen und Lernbereitschaft)

Als Überschneidung mit der Lernbereitschaftsübung könnte man ihm zuerst das Eisenhower-Prinzip erklären, um dann direkt in oben beschriebener Übung zu schauen ob er es Anwenden kann, also bereit war, es zu erlernen.

#### **7.4 Ausarbeitung**

#### **7.5 Ablauf des Assessments**

#### **7.6 Aufgabenstellung**

# **Kapitel 8**

## **Bewertung**

### **8.1 Einleitung**

### **8.2 Bewertungskriterien**

#### **8.2.1 Erster Eindruck**

#### **8.2.2 Vorgehen**

#### **8.2.3 Ergebnis**

#### **8.2.4 Auftreten**

#### **8.2.5 Diskussion**

## **Kapitel 9**

# **Test des Assessment**

### **9.1 Vorbereitung**

### **9.2 Auswertung**



## **Kapitel 10**

# **Reflexion**

### **10.1 Lesson learned**

### **10.2 Verbesserungspotenzial**

## **Kapitel 11**

# **Schlussfolgerungen, Ausblicke und Empfehlungen**

### **11.1 SWOT Analyse**

### **11.2 Aufwand und Kosten**

# Literaturverzeichnis

- [1] Schlüsselqualifikationen. <http://www.ingenieurkarriere.de/infos-tipps/schluesselqualifikationen>, Mai 2017.

# **Erklärung zur Urheberschaft**

# **Anhang**

**Aufgabenstellung**

**Interviews**

**Assessment**

**Projektplan, Protokolle**