

Teamkommunikation für Ingenieure, Bereich Kommunikation
und Sprachen

Teamreview 2

Hochschule für Technik Rapperswil

Frühjahrssemester 2017

21. März 2017

Autor: Pascal Horat, Steve Gerome Kamga, Gökhan Kaya
Betreuer: Dr. rer. pol. Bruno Sternath
Projektpartner: -
Arbeitsperiode: 20.02.2017 - 20.03.2017
Arbeitsumfang: -
Link: <https://moodle.hsr.ch>

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Selbsteinschätzungen	3
3	Fremdeinschätzungen	5
4	Vergleich der Einschätzungen	8
5	Zusammenfassung	9
6	Konsequenzen	10

Kapitel 1

Einleitung

Das Ziel dieses Dokuments ist es, die im HSR-Modul Teamkommunikation für Ingenieure erlernten Teamrollen-Modelle[1] anwenden zu können und diese den Teammitgliedern zuzuordnen. So sollen potenzielle Stärken und Schwächen des Teams entdeckt und Konsequenzen, welche zu einer besseren Teameffektivität führen, eingeleitet werden.

Kapitel 2

Selbsteinschätzungen

In diesem Kapitel wird beschrieben, welche Rollen die Teammitglieder mittels Selbsteinschätzung erhalten. Dazu wird ein Test verwendet, welcher ursprünglich von R.M. Belbin [1] entwickelt und an der Universität Regensburg ins Deutsche übersetzt wurde[2]. In diesem Test werden verschiedenste Aussagen bezüglich des eigenen Verhaltens in bestimmten Situationen mittels eines Punktesystems bewertet. Am Ende trägt man die Punkte in ein Raster ein, aus welchem sich dann die passenden Rollen herauskristallisieren.

Pascal Horat

Da ich in meinem Leben schon andere, ähnliche Tests ausgefüllt habe, wusste ich welche Rollen ich als Resultat in etwa zu erwarten hatte. Trotzdem war ich gespannt, ob sich auch dieses Mal dieselben Tendenzen zeigen würden.

Tatsächlich erreichte, wie von mir im vornherein erwartet, die Rolle des Koordinators die höchste Punktzahl. Allerdings war ich überrascht mit welcher Deutlichkeit das Resultat ausfiel. Wie in obiger Grafik ersichtlich, haben die Rolle des Pragmatikers und des Vollenders die zweitgrösste Ausprägung (orange markiert). Auch sieht man, dass die Visionärsrolle und die des Akquisiteurs fast keine Punkte erhalten haben. Die äusserst niedrige Punkteausbeute beim Visionär hat mich eher überrascht. Ich finde nämlich, dass oft alternative Ansätze und neue Ideen von meiner Seite kommen.

Steve Gerome Kamga

Das Resultat meiner Auswertung mit der Belbin-Methode hat einige Teamrollen aufgezeigt, die zu meinen Fähigkeiten und meinem Verhalten bezüglich der Zusammenarbeit passen könnten. Nachfolgend werden die drei Teamrollen erwähnt, bei denen ich die meisten Punkte bekommen habe. Als erstes kommt der Pragmatiker, der sich als eine auf die anstehende Sache und entsprechendes praktisches Handeln gerichtete Person definieren lässt. Danach folgen der Spezialist und der Vollender.

Nach dieser Bewertungsmethode habe ich in Ruhe die drei obengenannten Teamrollen überdacht und mir einige persönliche Fragen gestellt. Resultierend würde ich sagen, dass die Ergebnisse bei mir mindestens zu 60% stimmen, obwohl die Belbin-Methode nur auf Einschätzungen basiert.

Gökhan Kaya

Meine Auswertung der Selbsteinschätzung gemäss Belbin ergab die folgende Punkteverteilung:

Visionär	2
Akquisiteur	5
Prozessgestalter	8
Koordinator	10
Bewerter	2
Ausgleicher	19
Pragmatiker	7
Vollender	6
Spezialist	11

Somit ist zu sehen, dass folgende drei Teamrollen herausstechen:

1. Ausgleicher
2. Spezialist
3. Koordinator

Wobei besonders die Rolle des Ausgleichers mit 19 Punkten hervorsticht. Dies war für mich keine Überraschung, da sich während den Teamsitzungen bereits herauskristallisierte, dass der gute Teamzusammenhalt einer meiner Hauptziele geworden war. Ich habe mich entsprechend eingesetzt und immer wieder versucht herauszufinden, ob alle mit den getroffenen Entscheidungen zufrieden waren und wirklich nichts auszusetzen hatten. Falls doch habe ich versucht, mir die Meinung jedes einzelnen anzuhören und ausdiskutieren.

Kapitel 3

Fremdeinschätzungen

Nach unseren individuell erstellten Selbsteinschätzungen, folgen nun die Fremdeinschätzungen, welche für den Vergleich von Selbst- und Fremdbild unabdingbar sind. Dazu hat jedes Teammitglied seine eigene Form der Bearbeitung gewählt. Dies war einerseits der Selbsteinschätzungstest, andererseits wurden anhand von spezifisch beobachteten Situationen eine Teamrollenzuteilung vorgenommen.

Pascal Horat

Auch um meine Teamkameraden einzuschätzen habe ich mich des vorher beschriebenen Belbin-Tests bedient. Dies vor allem aus drei Gründen:

1. Durch die vorgegebene Form ergibt sich meiner Meinung nach eine neutralere Betrachtung der Teammitglieder, da meine Einschätzung nicht nur auf ein bis zwei spezifischen Vorfällen beruht.
2. Durch die vorgegebene Form mit den Aussagen werde ich durch das Verfahren geleitet und muss nicht selber etwas entwickeln.
3. Da für die Bestimmung der Selbst- sowie der Fremdeinschätzung derselbe Test verwendet wurde, können direkte Vergleiche zwischen den Teammitgliedern gemacht werden.

Dies hat für Gerome folgende Resultate hervorgebracht:

Von meinen Teammitgliedern fiel es mir, ohne die Hilfe des Tests, schwieriger, Gerome eine passende Rolle zuzuteilen. Darum hätte ich eine ausgeglichene Punkteverteilung bei der Auswertung erwartet. Die Rolle des Ausgleichers, bei welcher er am meisten Punkte sammelte, finde ich jedoch passend. Dass sie bei ihm aber so ausgeprägt zum Zuge kommt, hat mich eher überrascht.

Bei Gökhan sieht die Auswertetabelle folgendermassen aus:

Bei ihm habe ich schon im Vornherein erwartet, dass er punktemässig eine Ausgleichers-Rolle erhalten würde. Interessanterweise war diese Rollenzuteilung aber viel ausgeglichener als vorher bei Gerome obwohl ich instinktiv eher das Gegenteil erwartet hätte.

Steve Gerome Kamga

Meine beiden Teammitglieder wurden auch von mir mit der Belbin-Methode eingeschätzt und die Ergebnissen werden folgendermassen dargestellt:

Nach meiner Einschätzung kam heraus, dass Pascal die nachfolgenden Rollen in einem Team übernehmen könnte:

1. Koordinator
2. Prozessgestalter
3. Bewerter

Gökhan dagegen ist meiner Meinung nach mehr der:

1. Bewerter
2. Spezialist

3. Ausgleicher

Gökhan Kaya

Ich habe meine zwei Teamkollegen folgendermassen eingeschätzt:

Pascal war für mich der Koordinator und zwar aus den folgenden erlebten Gründen:

1. Meist sagt Pascal am Anfang der Sitzung was zu tun ist und gibt uns einen kleinen Überblick. Er ist somit sehr gut organisiert.
2. Er ist meistens der erste, der sich mit dem Dozenten in Verbindung setzt, wenn etwas noch unklar ist. Die nötigen Informationen leitet er uns anschliessend weiter.
3. Bereits bei der ersten Vorlesung ist mir aufgefallen, dass Pascal sich sehr vieles notiert und teilweise nach der Vorlesung ebenfalls mitteilt, was er sich notiert hat.

Gerome war für mich ganz klar der Vollender. Dies aus den folgenden drei Gründen:

1. Gleich nach der Teambildung konnte Gerome noch nicht auf moodle zugreifen. Er hat sich nach einem Tag bereits sofort gemeldet und mitgeteilt, dass bei ihm nun alles soweit funktioniert. Dies obwohl es nicht nötig gewesen wäre.
2. Ebenfalls hat nach der ersten Aufgabenteilung sofort auf WhatsApp geschrieben und uns mitgeteilt, dass er sein Auftrag erledigt hat. Pascal und ich empfanden dies hingegen als nicht nötig.
3. Als wir am letzten Tag vor der Abgabe noch bis spät die Lernbilanzen fertig gestellt haben, hat Gerome die ersten zwei Stunden ausschliesslich recherchiert, um das bestmögliche Produkt abzugeben. Dies obwohl wir nur wenig Zeit hatten. Dabei machte es ihm auch nichts aus, bis spät in die Nacht hinein zu arbeiten.

Kapitel 4

Vergleich der Einschätzungen

Das Ziel in diesem Kapitel ist es, die in den vorhergehenden Kapiteln ausgearbeiteten Selbst- und Fremdeinschätzungen in Kontrast zu setzen. Dazu wird die jeweilige Selbsteinschätzung eines jeden Teammitgliedes mit den Fremdeinschätzungen der beiden anderen verglichen. Bei grossen Abweichungen werden diese versucht zu Begründen.

Pascal Horat

Bei Pascal hat es von allen Vergleichen die geringsten Unterschiede gegeben. So hat er sich selbst als Koordinator eingeschätzt, diese Rolle wurde auch von den anderen beiden Teammitgliedern für ihn als erstes genannt. Siehe Kapitel 3 ab Seite 5.

Steve Gerome Kamga

Gerome wurde von Gökhan als Vollender eingeschätzt, wobei er dies auch als dritter Punkt in seiner Selbsteinschätzung erwähnte.

Von Pascal wurden ihm die Rollen des Pragmatikers und Ausgleichers zugeteilt. Als Ausgleicher konnte sich Gerome jedoch nicht bewerten, so war diese Rolle nur an vierter Stelle in der Auswertung.

Gökhan Kaya

Die Teamkollegen von Gökhan haben ihn als Ausgleicher und Bewerter betrachtet. Bei der Rolle des Ausgleichers hatte es eine grosse Übereinstimmung gegeben, jedoch hatte Gökhan bei seiner Selbsteinschätzung den Bewerter an letzter Stelle.

Die Rolle des Bewerter wurde Gökhan von Gerome anhand des Belbin Fragebogens zugeteilt. Gemäss Rollenbeschreibung von Belbin zeichnet den Bewerber seine zurückhaltende Position, aber auch sein klares Urteil bezüglich Teamentscheidungen aus. Dieser Auszug stimmt laut Aussage des Beurteilenden sehr genau. Hingegen wird Gökhan von ihm überhaupt nicht als Bremser, wie dies in der Rollenbeschreibung steht, eingeschätzt.

Kapitel 5

Zusammenfassung

Gemäss den vorhergehenden Analysen und eingehender Besprechung in einer Teamsitzung sind wir zu folgenden Schlüssen gekommen:

- Da wir nur ein Dreierteam sind, ist es schwierig alle Teamrollen abzudecken. Wir finden aber, dass wir eine gute Verteilung der Rollen haben, obwohl unser Team zufällig so zusammengestellt wurde und sich die Mitglieder im Vorherein nicht kannten
- Die Rolle, die am wenigsten ausgeprägt vertreten ist, wäre nach unserer Einschätzung der Visionär
- Das ein Visionär fehlt, ist unserer Meinung nach nicht schlimm, da unser aktueller Auftrag nicht viel innovatives und neues Denken erfordert

Kapitel 6

Konsequenzen

Hier geht es nun darum, die im Kapitel Zusammenfassung notierten Inhalte in effektive Konsequenzen umzuwandeln.

Da unser Team in der aktuellen Besetzung eine vielfältige Rollenverteilung aufweist, gestaltet es sich schwierig direkte Konsequenzen, die zu einer verbesserten Teameffektivität führen, abzuleiten. Würde sich die Auftragslage in nächster Zeit drastisch ändern, könnten wir aber zu spüren bekommen, dass in unserem Team die innovative Kraft fehlt. Würde dieser Fall eintreten, müssten wir wahrscheinlich mit dem Dozenten Kontakt aufnehmen, um an neue Ideen zu kommen.

Obwohl sich durch die Analyse der Rollenverteilung nicht wirklich direkt umsetzbare Konsequenzen herauskristallisiert haben, sind wir in der dadurch angeregten Diskussion doch auf einige Dinge gestossen, die für eine bessere Effektivität des Teams sorgen könnten. So ist zum Beispiel zum Vorschein gekommen, dass Pascal vermehrt auf Vorschläge der anderen hören und nicht seine Version schon im Voraus als beste einstufen sollte. Auch wurde die Pünktlichkeit angesprochen, welche ein wichtiger Bestandteil unseres Regeldokumentes ist. Als letztes haben wir uns vorgenommen Aufträge früher zu analysieren und etwaige Friktionen frühzeitig mit dem Dozenten zu besprechen.

Literaturverzeichnis

- [1] R.M. Belbin. *Management Teams: Why They Succeed Or Fail*. Butterworth-Heinemann, 1981.
- [2] Stefan Kammhuber Stefan Schmid. Teamfähigkeit. *Studienbrief Teamfähigkeit neu.pdf*, 1(1):76–82, 3 2017.