

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	Selbsteinschätzung	4
3	Fremdeinschätzung	6
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

Selbsteinschätzung

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. 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.

	Visionär		Akquisiteur		Prozess- gestalter		Koordinator		Bewerter		Ausgleicher		Pragmatiker		Vollender		Spezialist	
Abs.	Item	RW	Item	RW	Item	RW	Item	RW	Item	RW	Item	RW	Item	RW	Item	RW	Item	RW
1	d	2	a	0	e	2	g	1	i	0	c	1	h	0	f	3	b	1
2	h	0	d	0	b	0	f	4	e	0	g	0	a	5	i	0	c	1
3	d	0	g	0	a	0	c	2	h	0	e	1	i	4	b	2	f	1
4	f	0	h	0	i	0	c	3	d	2	a	1	e	0	g	3	b	1
5	h	0	e	0	f	1	d	4	a	1	c	0	b	1	g	1	i	2
6	b	0	i	1	d	1	h	5	f	2	c	0	g	1	e	0	a	0
7	f	0	d	0	g	0	a	2	b	2	h	0	e	0	c	3	i	3
Σ		2		1		4		21		7		3		11		12		9

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 oben in der 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.

Steve Gerome Kamga

Das Resultat meines eigenen Lernprozesses nach der Belbin-Methode hat folgende Teamrollen gezeigt, die zu meinen Fähigkeiten, meinem Verhalten bei

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	

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 eines 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

Fremdeinschätzung

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

Steve Gerome Kamga

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 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 dieses Dokuments ist es, die im HSR-Modul Teamkommunikation für Ingenieure erlernten Teamrollen-Modelle 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 5

Zusammenfassung

Das Ziel dieses Dokuments ist es, die im HSR-Modul Teamkommunikation für Ingenieure erlernten Teamrollen-Modelle 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 6

Konsequenzen

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

Literaturverzeichnis

- [1] R.M. Belbin. *Management Teams: Why They Succeed Or Fail*. Butterworth-Heinemann, 1981.