

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 | 5 |
| 4 | Vergleich der Einschätzungen | 6 |
| 5 | Zusammenfassung | 7 |
| 6 | Konsequenzen | 8 |

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

Gökhan

Meine Auswertung der Selbsteinschätzung gemäss Belbin ergab die folgende Punkteverteilung:

| | | | | | | |
|----------|-------------|------------------|-------------|----------|-------------|-------------|
| Visionär | Akquisiteur | Prozessgestalter | Koordinator | Bewerter | Ausgleicher | Pragmatiker |
| 2 | 5 | 8 | 10 | 2 | 19 | 7 |

Somit zu sehen, dass folgende drei Teamrollen herausstechen:

1. Ausgleicher
2. Spezialist
3. Koordinator

Wobei besonders die Rolle des Ausgleichers mit 19 Punkten hervorsteht. Dies war für mich keine Überraschung, da ich während den Teamsitzungen bereits gemerkt habe, dass ich mich sehr für den Teamzusammenhalt einsetze. Dies ist der Fall, da für mich eine gute Atmosphäre das wichtigste bei einer Teamarbeit ist.

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.

Gökhan Ich habe meine zwei Teamkollegen folgendermassen eingeschätzt.

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

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

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.

Literaturverzeichnis

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