

Wie beurteile ich meine Teamkollegen?

Kikundi, Sven Ziörjen

Leider wurden keine Teamrollen von den anderen Teammitgliedern kommuniziert. Dies obwohl ich mehrmals schriftlich und mündlich danach gefragt habe. Daher konnten diese unglücklicherweise nicht bei der Reflexion miteinbezogen werden.

Vorname Nachname: Mathias Schmid

Teamrollen:

Ich würde den Mathias als Spezialist (Specialist) und Umsetzer (Implementer) einschätzen. Sein breites Fachwissen machen ihn zu dem Spezialisten, niemand sonst hat so umfangreiche Kenntnisse was die Informatik betrifft. Ausserdem ist er einer, der die Aufträge auch schnell und meist vollständig durchführt. Man merkt, dass er die Dinge einfach fertig haben will, damit er sich stressfrei wieder anderen Sachen widmen kann.

Projektrolle(n):

Im Projekt hat Mathias verschiedene wichtige Rollen gespielt. Zu Beginn ist er auf die Idee gekommen die Datenbank wegzulassen. Unter anderem dies hat zusammen mit meinem ungenügend ausführlichen Prototyp dazu geführt, dass dieses Projekt gescheitert ist. Wir hätten nicht auf ihn hören sollen und wären besser den ursprünglich geplanten Weg gegangen. Doch seine Argumentation schien schlüssig und wir hielten es wegen meines Prototyps für eine gute Idee. Während dem Projekt hat er dann dafür gesorgt, dass wir einen MVP erstellen konnten. Er ist in der Realisierungsphase also auch sehr produktiv gewesen.

Stärken:

Sein Wissen ist eine seiner Stärken, er kennt die meisten Technologien von uns und kann auch am schnellsten Coden, würde ich jetzt mal behaupten. Dies schliesse ich aus den vorherigen Arbeiten, bei denen ich bereits mit ihm gearbeitet habe.

Ausserdem hat er auch die grösste Erfahrung aus unserer Gruppe. Wenn ich Hilfe brauche kann ich ihn fragen und er weiss immer ungefähr wo ich den Fehler suchen muss.

Wie beurteile ich meine Teamkollegen?

Er kann sehr produktiv sein, wenn er etwas auch wirklich schaffen will. Da investiert er oft viel Energie, damit er es endlich fertig hat. Während diesem Projekt hat sich das beispielsweise bei der Erstellung des MVP's gezeigt.

Meistens ist er Hilfsbereit, wenn er nicht gerade in Stress ist. Ist während diesem Projekt aufgefallen, ich habe oft fragen müssen, wie ich den Code anpassen muss, damit er funktioniert.

Ausserdem kann er auch die Stimmung beruhigen, wenn alle gleichzeitig und durcheinander sprechen. Auch wieder im Kikundi-Projekt musste er manchmal die Stimme heben, damit wieder Ruhe ins Team einkehrte.

Schwächen:

Zwei seiner Schwächen sind mangelnde Kommunikation und, dass er ziemlich schnell aufgibt, wenn er keine Lust mehr hat. Beides ist während diesem Projekt aufgefallen, er hat nicht kommuniziert, dass er erwartet, dass wir noch stundenweise zuhause für den MVP arbeiten. Anschliessend war er eingeschnappt und hat den Grossteil des Projektes nicht mehr gearbeitet.

Da hat er/sie sich während des Projektes verändert:

Es ist zwar nur meine subjektive Einschätzung, doch ich denke im Verlauf des Projektes ist seine Schwäche, dass er zu schnell aufgibt und die Schuld auf die anderen schiebt schlimmer geworden. Dafür ist er besser darin geworden, zu verstecken, was er tatsächlich von einem hält.

Das ist meine Empfehlung an ihn/sie:

Er sollte eindeutig an seiner Kommunikation arbeiten. Was erwartet er von uns? Somit könnten wir mit ihm diskutieren und uns auch rechtfertigen, damit er nicht einfach von sich aus eine schlechte Meinung von uns hat, ohne dass wir wissen was los ist.

Wie beurteile ich meine Teamkollegen?

Wie beurteile ich meine Teamkollegen?

Vorname Nachname: Keya Kersting

Teamrollen:

Zu dem Keya passen die rollen Teamarbeiter (Teamworker) und Erfinder (Plant). Denn er hat immer wieder Ideen, die ihn ein wenig zu einem Erfinder machen. Die, denen er sie erklärt, verstehen beinahe nichts, doch wenn er sie dann umsetzt funktionieren sie beinahe immer. Ausserdem ist er auch ein Teamarbeiter, denn jeder respektiert ihn und er versteht jeden und kann somit auch gut Konflikte lösen.

Projektrolle(n):

Seine Rolle im Projekt war vor allem Umsetzer. Er hat die Aufträge, die ihm der Teamleiter gegeben hat, immer gut und zügig ausgeführt. Da wir während diesem Projekt immer ziemlich im Stress gewesen sind, ist dies eine wertvolle Eigenschaft gewesen.

Stärken:

Eine seiner Stärken ist sein Menschenverständnis. Damit kann er das Team allgemein gut steuern und Konflikte einfach lösen. Ausserdem ist er ein sehr rationaler Denker, kann gute Entscheidungen treffen und diese auch verständlich begründen. Wenn er man eine andere Meinung hat, als die anderen, teilt er diese auch ohne zu zögern mit. Dies ist eine Eigenschaft, die ich an ihm besonders schätze. Wenn ein kompliziertes Problem bevorsteht, meldet er sich immer freiwillig für diese Arbeit. Er erledigt gerne Tasks, die ihn ein wenig herausfordern. Eine seiner Stärken ist ausserdem auch sein grosses Wissen, was bestimmte Bereiche der Informatik betrifft. All dies ist mir immer wieder während dem Arbeiten mit ihm seit anfangs Lehre aufgefallen. Und immer wenn einer seiner hier aufgeführten Stärken zur Geltung kamen, fiel mir auf, wie wichtig er für ein Team ist.

Schwächen:

Seine Schwächen sind, dass er eine zu geringe Selbsteinschätzung hat. Er hält nicht besonders viel von sich und dies ist auch bei einer Besprechung im Team zum Vorschein kommen. Ausserdem setzt er manchmal die Prioritäten falsch. Er scheint verschiedene Produkte oder

Wie beurteile ich meine Teamkollegen?

Produktteile, die eigentlich wichtig wären, zu unterschätzen und andere, die eigentlich nicht eine besonders grosse Rolle spielen, zu überschätzen.

Da hat er/sie sich während des Projektes verändert:

Während diesem Projekt hat sich seine Einschätzung der Prioritäten der einzelnen Tasks verbessert. Ausserdem finde ich, hat sich sein Selbstbewusstsein auch gebessert.

Das ist meine Empfehlung an ihn/sie:

Er sollte noch ein wenig mehr an sich und seiner Selbsteinschätzung arbeiten, auch im Privaten leben. Eigentlich nun noch vor allem im privaten Leben. Denn die kurzen Momente an welchen er sich nicht voll zusammennimmt, sind immer noch vorhanden, wenn auch weniger oft als früher.

Wie beurteile ich meine Teamkollegen?

Vorname Nachname: Kevin Looser

Teamrollen:

Kevin würde ich als Perfektionist einschätzen. Er ist ansonsten ein eher durchschnittlicher Arbeiter, doch es fällt immer wieder auf, dass er ein wenig einem perfektionistischen Ansatz folgt. Oft kommt er deshalb in den Zeitdruck, wenn es nicht jemanden im Team gibt, der ihm hilft effizient zu bleiben.

Projektrolle(n):

In dem Projekt ist seine Aufgabe vor allem gewesen, möglichst alle Aufträge fertig zu machen. Und dank der Aufteilung der Arbeit ist dies sogar möglich gewesen. Er hatte beinahe nie einen Task allein, weswegen ihm ein gewisser Druck zur nötigen Effizienz verholfen hat. Trotzdem hat seine Arbeit nicht viel an Qualität verloren und man konnte ihm immer vertrauen, dass er die Dinge sauber erledigt hat.

Stärken:

Er erledigt die Tasks immer sauber und gut. Selten muss man noch irgendwelche Korrekturen oder Ähnliches vornehmen. Ausserdem ist er beinahe immer ehrlich und offen, weswegen es sehr angenehm ist mit ihm zu arbeiten. Man weiß, wenn ihm etwas nicht passt und er teilt es einem immer auf eine nette Art und Weise mit. Eine weitere Stärke ist, dass er bei Zeitdruck nicht durchdreht. Er ist sich des Drucks bewusst, doch arbeitet immer noch mit Verstand und der nötigen Sauberkeit. Andere würden die Arbeit überhastet und unzufriedenstellend erledigen. Kevin ist allgemein im Team eine aufmerksame Person. Wenn es jemandem nicht ganz passt merkt er dies ziemlich schnell und er geht dann auf diese Person zu. Ausserdem scheut er die Arbeit nicht. Ausserdem meldet er sich, wenn viel zu tun ist, meist freiwillig und erledigt noch mehr zuhause. Dies alles ist mir im Verlauf des letzten und dieses Projektes in der Schule aufgefallen.

Schwächen:

Sein Perfektionismus kann eine seiner Schwächen sein, wenn er alleine an etwas arbeitet. Dann arbeitet er nicht sehr effizient, kleine Optimierungen halten ihn manchmal lange auf.

Wie beurteile ich meine Teamkollegen?

Dies fällt unter anderem bei dem Arbeiten in der Post mit ihm auf, wo er viel zu viel Zeit für die Mockups investiert. Ausserdem kann er manchmal nicht ganz unterscheiden, wann es angemessen ist Witze zu machen und wann nicht. Es gab Momente in diesem Modul, an denen ich keine Zeit für Witzeleien hatte und trotzdem versuchte er es immer wieder, mich zum lachen zu bringen. Dies kann einem ziemlich auf die Nerven gehen.

Da hat er/sie sich während des Projektes verändert:

Ich habe das Gefühl, er hat es im Verlauf des Projektes immer öfter mit Witzeleien versucht, die mir zum Ende hin ein wenig auf die Nerven gingen, wenn ich keine Zeit dafür hatte. Seine Arbeitseffizienz ist aber besser geworden, auf ihn war im Verlauf dieses stressigen Projektes wirklich verlass.

Das ist meine Empfehlung an ihn/sie:

Er sollte weiterhin so arbeiten wie in diesem Projekt und sollte sich Mühe geben nicht wieder in den Perfektionismus zu verfallen.

Wie beurteile ich meine Teamkollegen?

Vorname Nachname: Matthias Ramseier

Teamrollen:

Zu Matthias passt die Teamrolle Beobachter (Motion Evaluator). Denn sein Urteil ist immer verlässlich, er zieht alle relevanten Punkte in Betracht und kann dann so objektiv entscheiden, welche Lösung die beste ist. Ausserdem passt auch die Rolle Koordinator (Coordinator). Denn wenn irgendwelche Zeitvorgaben einzuhalten sind, kontrolliert und koordiniert er die Arbeit sodass der Abgabetermin eingehalten wird und ein gutes Produkt entsteht.

Projektrolle(n):

Im Projekt stach er nicht besonders hervor. Er hat die Arbeit, die erledigt werden musste immer sauber erledigt und seine Arbeit war zufriedenstellend. Die beiden oben genannten Teamrollen sind nicht besonders hervorgestochen, doch dies scheint daran zu liegen, dass während dem Projekt sehr hoher Zeitdruck bestand. Alle haben die Aufgaben erledigt und er hatte somit keine Zeit sich seine Teamrollen auszuüben oder zu zeigen.

Stärken:

Eine seiner Stärken ist, dass er den Überblick über ein Projekt behält. Ausserdem ist er gut darin eine Aufgabe möglichst effizient zu lösen. Er achtet dabei darauf nicht mehr als wirklich nur nötig zu erledigen. Er ist auch gut darin, gute Ideen zu finden und diese der Gruppe beizusteuern. Je nach Idee sind diese nicht immer umsetzbar oder anwendbar, doch manchmal sind sie eine echte Bereicherung für das Team. Allgemein ist er eher eine ruhige Person, die auf diese Weise auch die Gruppe ruhig halten kann. Eine weitere seiner Stärken ist, dass er Schwachstellen im Projekt immer schnell entdeckt. Auf diese Weise sind diese auch schnell behebbar und man verliert nur wenig Zeit. Alle diese Punkte haben sich in der bisherigen Ausbildung mit ihm bei der Post herauskristallisiert.

Schwächen:

Er zeigt die Schwäche eines Koordinators auf, dass er nicht mit Menschen umgehen kann, die nicht mit seiner Arbeitsweise klar kommen. Dies fällt auf, wenn jemand keine seiner Befehle ausführen will und anstelle dessen selber an etwas anderem arbeitet.

Wie beurteile ich meine Teamkollegen?

Ausserdem hat er auch ein Stück weit mangelnder Enthusiasmus. Und es kann passieren, dass er bei Kritik seine Motivation verliert. Dies ist bei dem letzten Projekt, welches ich mit ihm gemacht habe, aufgefallen.

Da hat er/sie sich während des Projektes verändert:

Seine Schwäche, dass er die Motivation verlieren kann, ist auch bei kikundi nochmals besonders aufgefallen. Somit habe ich es nun eindeutig als eine seiner Schwächen identifizieren können. Ausserdem ist die Motivation vom Mathias Schmid im Verlauf des Projekts komplett verschwunden, weil die Umsetzung nicht besonders gut klappte. Da hat sich auch gezeigt, dass er nicht besonders gut mit Leuten umgehen kann, die nicht seine Befehle ausführen. Ich weiss nicht, ob er diese Schwäche bereits vor dem Projekt hatte.

Das ist meine Empfehlung an ihn/sie:

Er sollte besser lernen mit Kritik umzugehen. Dies ist wirklich ein wichtiger Bestandteil der Gruppenarbeit und es würde der Teamarbeit einen grossen Nutzen bringen.

Wie beurteile ich meine Teamkollegen?

Vorname Nachname: Florian Moser

Teamrollen:

Der Florian Moser hat einerseits die Teamrolle des Teamarbeiters (Teamworker). Denn er kann ganz besonders gut mit allen Kollegen umgehen, hört allen gut zu und kann auch gut Auseinandersetzungen schlichten. Jeder mag ihn und er geht immer mit allen im Team auf eine lockere Art um. Ausserdem ist er auch Koordinator. Wenn er etwas plant und entscheidet, teilt er es immer auf eine ruhige und selbstsichere Art und Weise mit. Er kommt mit allen gut aus und kennt alle gut, weswegen er auch ein wenig Druck machen kann, wenn es nötig ist. Wenn es aber nicht eine Situation ist, in der es nötig wäre, erkennt er dies immer gut und nimmt wenn nötig noch etwas Druck weg. Es ist sehr angenehm mit ihm als Koordinator zu arbeiten.

Projektrolle(n):

Im Projekt hatte er zwar nur während der Realisierungsphase die Rolle des Projektleiters, doch in dieser hat er brilliert. Die Aufgaben wurden optimal verteilt, die anderen Teammitglieder motiviert und es wurden immer gute Entscheidungen getroffen. Die wirklich mühsamen Fehler im Projekt waren zu diesem Zeitpunkt bereits geschehen und er hat sein bestes getan, damit wir trotzdem ein MVP präsentieren können.

Stärken:

Er ist gut darin Aufgaben zu koordinieren und kontrollieren. Ausserdem ist er auch einfühlsam, da er scheinbar immer zu wissen scheint wie die Stimmung der anderen Teammitglieder ist. Auch schafft er es immer wieder den Teamgeist aufleben zu lassen, sei es mit witzigen Sprüchen oder einfach anspornenden Ausrufen. Er ist auch gut darin die Fähigkeiten seiner Kollegen richtig einzuschätzen, damit er die Aufgaben effizient verteilen kann. Zuletzt setzt er sich auch immer sehr für Teamvorhaben ein. Dies war mir bereits vor diesem Projekt klar, doch in Kikundi ist es mir besonders aufgefallen, da er die Rolle des Teamleiters auch übernommen hat.

Schwächen:

Wie beurteile ich meine Teamkollegen?

Florian ist manchmal einfach ein wenig zu ungeduldig. Er setzt sich, wenn er kurz auf die Arbeit einer anderen Person warten muss, einfach zu dieser hin und versucht zu helfen. Jedoch ist dies meist nur hinderlich und störend. Ausserdem sieht er manchmal nicht sofort ein, wenn er bei einer Vorgehensart falsch liegt. Auch bei Kikundi ist mir dies aufgefallen, als er unbedingt HTML/CSS in einer Angular ähnlichen Art für das Frontend der Applikation nutzen wollte. Dies hat uns viel Zeit gekostet.

Da hat er/sie sich während des Projektes verändert:

Er ist flexibler geworden. Es ist ihm bei Kikundi klar geworden, dass das Vorgehen bei der Frontend-Entwicklung besser anders gewesen wäre. Ausserdem ist aber seine Schwäche, dass er unnötig helfen will damit das Projekt schneller vorwärts geht, stärker geworden. Wahrscheinlich hing das mit dem hohen Zeitdruck und seiner Position als Projektleiter in der Realisationsphase zusammen.

Das ist meine Empfehlung an ihn/sie:

Er sollte besser weniger anderen Helfen und ein wenig mehr auf deren Arbeit warten. Er kann in der Zwischenzeit immer etwas anderes, nützliches machen.