



Ergebnisse  
für  
**Luise Muster**



**Dieser Bericht beginnt mit einigen Erläuterungen zum Thema Teamrollen und was CAPTain Smart erfasst. Ab Seite 4 finden Sie Ihre persönlichen Testergebnisse.**

## **Was wird bei CAPTain Smart Team gemessen?**

### **Teamintegration**

Die Zusammenarbeit in Teams ist heutzutage selbstverständlich. Dabei unterscheiden sich Teams hinsichtlich Größe, Dauer der Zusammenarbeit (z. B. befristet als Projektteam), Aufgabe, und Hierarchieebene (z. B. Führungsteam, Produktionsteam). Unabhängig davon kann die Enge der Zusammenarbeit der einzelnen Teammitglieder variieren. Einige Teammitglieder arbeiten sehr eng zusammen und tauschen sich häufig aus, andere stimmen sich zwar an den Schnittstellen mit dem Team ab, wahren aber ansonsten eher Distanz und bearbeiten ihre Aufgaben allein. Abhängig von der Rolle, die ein Teammitglied inne hat, kann der Grad der Teamintegration unterstützend oder hemmend auf die Zusammenarbeit wirken.

### **Teamrollen**

Als Teamrolle bezeichnet man eine bestimmte Kombination von Verhaltensweisen, mit denen Mitglieder eines Teams an Aufgaben herangehen. Jeder Mensch übernimmt, basierend auf seinen Erfahrungen, seiner Persönlichkeit und seiner Position, bevorzugt bestimmte Rollen im Team. CAPTain Smart beschreibt, welche Teamrolle wie ausgeprägt von einer Person ausgefüllt wird.

Zu den einflussreichsten Arbeiten auf dem Gebiet der Teamrollen gehören die Untersuchungen von Dr. R. Meredith Belbin®. Belbin® analysierte in den 70er Jahren die Ergebnisse von Teams aus Kursteilnehmern am Henley Management College. Dabei konzentrierte er sich auf den Einfluss der Zusammensetzung der Teams auf die Effektivität der Teamarbeit. Er identifizierte neun verschiedene Rollen, die in dem als „Belbin® Team Roles“ bekannt gewordenen Modell zusammengefasst sind. Diese Teamrollen ergeben sich aus den Verhaltensmustern der Teammitglieder, die ihrer Persönlichkeit entsprechen. Diese Teamrollen nach Belbin® sind eine theoretische Grundlage für das Teamrollenmodell und die Auswertung von CAPTain Smart.

Teamrollen richten den Blick auf die Stärken, die die Mitglieder ins Team einbringen. Zum anderen hilft die Kenntnis über die Teamrollen der anderen Mitglieder, Verständnis für mögliche Konflikte aufzubringen sowie die Zusammensetzung je nach Aufgabe des Teams zu optimieren. Um Schwächen der einzelnen Teamrollen auszugleichen, ist eine heterogene Teamzusammenstellung mit klaren Strukturen sinnvoll.



## Teamrollen in CAPTain Smart

CAPTain Smart erfasst sieben verschiedene Rollen.

Die einzelnen Teamrollen im Überblick:

Der praktische Umsetzer setzt vorgegebene und beschlossene Aufgaben sorgfältig um.

Der Teamleiter richtet das Team auf das Ziel aus und verteilt Aufgaben.

Der Innovator bringt neue und kreative Impulse.

Der Perfektionist kümmert sich gründlich und ausdauernd um die Vervollkommnung von Projekten.

Der Kommunikator vertritt das Team engagiert und erfolgsorientiert nach außen.

Der Analytiker analysiert Probleme, betrachtet strukturiert Details und wägt Entscheidungen ab.

Der Antrieber achtet auf die Zeit und beschließt und sagt, wo es langgehen soll.

In einer idealen Teamzusammensetzung sind in der Regel alle sieben Rollen vertreten. Meist kann eine Person jedoch nur eine oder zwei Rollen einnehmen. Es kommt also auf die richtige Teamzusammenstellung an.

## Zur Interpretation Ihrer Ergebnisse

Die folgenden Auswertungen sind Interpretationen Ihrer CAPTain-Testergebnisse. Ihre Testergebnisse spiegeln Ihr arbeitsplatz- und berufsbezogenes Verhalten wider. Ihre persönliche Selbsteinschätzung mag davon manchmal abweichen. Erfahrungsgemäß ist die Selbsteinschätzung oft auch davon geprägt, wie man gerne sein oder wirken möchte, wie man meint „eigentlich“ zu sein oder was für einen persönlichen Bewertungsmaßstab man anlegt. Falls Sie einzelnen Aussagen Ihres Ergebnisberichts nicht spontan zustimmen können, lassen Sie sie sich zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal durch den Kopf gehen oder sprechen Sie mit Menschen Ihres Vertrauens darüber.



## Ihr persönliches Testergebnis:

### Ihre Teamintegration

CAPTain Smart erfasst bei Ihnen folgende Art und folgendes Ausmaß der Integration in das Team:

Sie arbeiten allgemein gerne im Kontakt mit anderen. Dabei können Sie in einem Team arbeiten, machen sich aber nicht emotional völlig abhängig von der Gruppe. In der Zusammenarbeit stimmen Sie sich mit den anderen ab, handeln dann aber allein. In der Gruppe ziehen Sie selten Aufmerksamkeit auf sich oder drängen sich in den Mittelpunkt.

Gute, tragfähige zwischenmenschliche Beziehungen sind Ihnen wichtig. Im Team können Sie damit Beziehungen stiften und den zwischenmenschlichen Zusammenhalt fördern. Im Kontakt verhalten Sie sich meist sachbezogen, finden aber durch Ihre freundliche Art auch einen persönlichen Draht.

Fazit:

Mit diesen Verhaltensweisen sind Sie insgesamt in das Team eingebunden und präsent.

### Ihre Teamrolle

Im Folgenden beschreiben wir die Teamrolle(n), die Sie typischerweise einnehmen. Wir geben dabei Hinweise sowohl auf die Stärken als auch auf die Schwächen Ihrer Rolle(n) und zeigen Zusammenhänge mit dem Level der Teamintegration auf.

Der Innovator

Sie nehmen im Team die Rolle des Innovators ein. Ihre Stärken liegen vor allem darin, innovative Ideen zu generieren und Neuerungen einzubringen. Sie lieben Abwechslung und probieren gerne Neues aus. Insgesamt durchdenken und planen Sie dann die Veränderungen, bevor Sie diese notfalls auch gegen Widerstände voranzutreiben.

Sie können zur Zielerreichung im Team viel beitragen, wenn Sie neue Konzepte, Vorgehensweisen und Problemlösungen entwickeln können. Besonders zu Beginn oder, wenn ein Projekt keine Fortschritte macht, werden Sie gebraucht.

Schwächen zeigen Sie, wenn es darum geht, Routineaufgaben zu bearbeiten. Zudem übersehen Sie unter Umständen die Vorteile bewährter Abläufe.

Hinweise zur Teamintegration:

Typisch für Innovatoren ist ein gewisser Abstand zu den anderen Mitgliedern des Teams. Sind sie eher in das Team eingebunden, können sie zwar ihre Ideen vielleicht besser einbringen, womöglich hemmt die Integration aber auch ihren Blick über den Tellerrand und die Unabhängigkeit in der Ideenentwicklung.



Die meisten Menschen nehmen eine mehr oder weniger klare Teamrolle ein. Manche jedoch lassen sich in Ihrem Verhalten nicht einer eindeutigen Rolle zuordnen. Wenn hier keine Teamrolle aufgeführt wurde, ist das ist auch bei Ihnen der Fall.

Dies kann verschiedene Ursachen haben. Womöglich arbeiten Sie parallel in verschiedenen Teams, in denen Sie jeweils aus unterschiedlichen Rollen agieren. Oder vielleicht können Sie je nach Bedarf im Team die verschiedenen Rollen zum Teil ausfüllen.

## Die anderen Teamrollen

Für jeden gibt es Teamrollen, die er oder sie typischerweise sehr wenig oder gar nicht im Berufsleben einnimmt. Wenn ein anderes Teammitglied diese Rolle im Team einnimmt, bleibt das Team gut arbeitsfähig. In einem erfolgreichen Team ergänzen sich die Mitglieder mit ihren unterschiedlichen Stärken und gleichen die Schwächen der jeweiligen anderen aus. Ein Team, welches nur aus Personen besteht, die ähnliche Teamrollen einnehmen, hat es deutlich schwerer, als ein Team, welches den Anforderungen entsprechend gemischt besetzt ist.

Das bedeutet: In einem gut zusammengesetzten Team können Sie sich auf Ihre Stärken konzentrieren. Die von Ihnen am wenigsten übernommene Rolle sollte zumindest teilweise von jemand anderem wahrgenommen werden.

(Bitte blättern Sie auch zurück zu der Übersicht der sieben Teamrollen.)

## Möglicher Entwicklungsbedarf

Um Ihren persönlichen Entwicklungsbedarf zu bestimmen, ist es notwendig, Ihre aktuellen Verhaltensweisen mit den Anforderungen und Möglichkeiten Ihrer jetzigen bzw. der angestrebten Teamrolle abzugleichen.

Folgende Fragen können Ihnen dabei helfen:

Entspricht Ihr Teamverhalten dem, was das Team benötigt?

Erfüllen Sie die Teamrolle so, wie es Ihrer Position entspricht oder nehmen Sie inoffiziell eine andere Rolle ein?

Sind Sie angemessen in das Team eingebunden, um Ihre Aufgaben effizient erfüllen zu können?

Gibt es aktuell Probleme in der Zusammenarbeit, die sich mit Ihrer heutigen Teamrolle erklären lassen?

Mit welchen Ihrer Verhaltensmuster im Team sind Sie persönlich zufrieden, mit welchen nicht so sehr?

Sind alle Teamrollen in Ihrer Gruppe hinreichend besetzt? Welche wird nicht genügend ausgefüllt? Welche ist mehrfach besetzt? Könnten Sie eine andere Teamrolle übernehmen?