

# CAPTain | smart



**team**

Paula Beispiel  
Stand 01/2015

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Ihr persönliches Ergebnis	
Zusammensetzung des Teams	
Weitere Auswertungsfragen	

## Was wird bei CAPTain team gemessen?

### Verhaltensmuster

CAPTain erfasst die typischen Verhaltensmuster, die eine Person am Arbeitsplatz zeigt. Von den eigenen Wunschvorstellungen, welche Rolle im Team man gerne hätte, lässt sich CAPTain dabei, im Gegensatz zu anderen Verfahren, nicht beeinflussen. Die erfassten Verhaltensmuster analysiert CAPTain team dahingehend, welche Art von Teamorientierung und welche Teamrollen sich darin erkennen lassen. CAPTain team liefert also keine Selbsteinschätzung der präferierten Teamrolle, sondern eine objektive Verhaltensanalyse.

### Teamorientierung

Die Teamorientierung erfasst, wie eng jemand mit dem Team verbunden ist und die Zusammenarbeit schätzt. 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). Dabei 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 seiner Teamorientierung unterstützend oder hemmend auf die Zusammenarbeit wirken.

### Teamrollen

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

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 das, was einzelne Teamrollen nicht leisten, auszugleichen, ist eine heterogene Teamzusammenstellung oft sinnvoll.

Zu den einflussreichsten Arbeiten auf dem Gebiet der Teamrollen gehören die Untersuchungen von Dr. R. Meredith Belbin®. Er identifizierte neun verschiedene Rollen. Diese Teamrollen sind eine theoretische Grundlage für das Teamrollenmodell und die Auswertung von CAPTain team.

## Teamrollen in CAPTain team

CAPTain team erfasst neun 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 **Antreiber** achtet auf die Zeit, beschließt und sagt, wo es langgehen soll.

Der **Spezialist** bringt die fachlichen Aspekte ein und ist im Team Ansprechpartner für die fachlichen Fragen.

Der **Bewahrer** regt durch seine kritische Betrachtung von Neuerungen eine intensivere Auseinandersetzung mit geplanten Veränderungen an.

Die Teamkonstellation sollte zur Aufgabe des Teams passen. In einer guten Teamzusammensetzung sind meist mehrere Rollen vertreten.

## Zur Interpretation Ihrer Ergebnisse

Die folgenden Auswertungen sind Interpretationen Ihrer CAPTain-Ergebnisse. Ihre Ergebnisse 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. CAPTain fokussiert sich allein auf das tatsächliche Verhalten in der Arbeitsumgebung. 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 Ergebnis

### Ihre Teamorientierung

CAPTain team erfasst bei Ihnen folgende Art und folgendes Ausmaß der Teamorientierung:

Sie arbeiten allgemein gerne im Kontakt mit anderen. Dabei legen Sie großen Wert darauf, zum Team zu gehören und wollen in der Gemeinschaft aufgehoben sein. Dabei kann die Gruppe immer auf Sie zählen. In der Zusammenarbeit passen Sie sich gerne den anderen an, kooperieren und stimmen sich ab. In der Gruppe ziehen Sie selten Aufmerksamkeit auf sich oder drängen sich in den Mittelpunkt. Gute zwischenmenschliche Beziehungen und Konsens sind Ihnen sehr wichtig. Sie können den Gegenpol zu denjenigen bilden, die nur die Sache in den Vordergrund stellen. Im Kontakt verhalten Sie sich meist sachbezogen, finden aber durch Ihre freundliche Art auch einen persönlichen Draht.

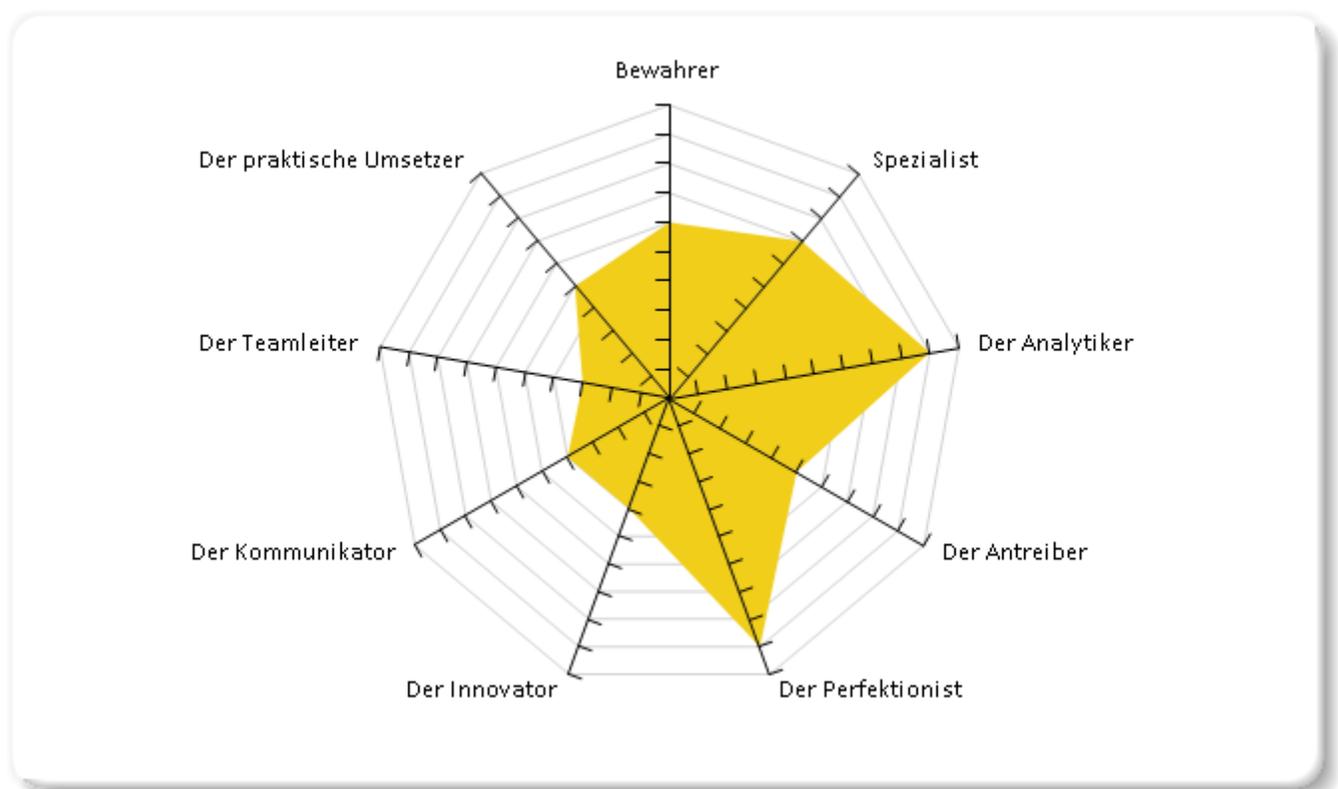
Mit diesen Verhaltensweisen sind Sie insgesamt sehr stark in das Team eingebunden und präsent.

Ihr Grad der Teamorientierung:



## Ausprägung Ihres Teamrollen-Potenzials

Das Spinnendiagramm zeigt an, wie stark Ihr Potenzial für die einzelnen Teamrollen ist.



## Ihre bevorzugte Teamrolle

Im Folgenden beschreiben wir Ihre bevorzugte Teamrolle(-n), die Sie tatsächlich und kontinuierlich einnehmen.

### Der Perfektionist

Sie nehmen im Team bevorzugt die Rolle eines Perfektionisten ein. Ihre Stärken liegen darin, Aufgaben sehr systematisch und strukturiert bis ins Detail zu bearbeiten.

Mit Ihnen im Team besteht nicht die Gefahr, oberflächlich und ohne System vorzugehen. Sie bilden den Gegenpart zu denjenigen, die lieber spontan auf die aktuelle Situation reagieren und denen ein grober Überblick reicht. Besonders wertvoll ist Ihre Mitarbeit, wenn Aufgaben hohe Genauigkeit erfordern. Das Team profitiert davon, dass Sie helfen, Fehler zu vermeiden und Wichtiges zu vergessen.

Schwächen könnten Sie womöglich dann zeigen, wenn es darum geht, den Überblick zu behalten oder flexibel zu reagieren. Manche finden vielleicht, dass Sie sich mit unnötigen Details aufhalten und zu formalistisch sind. Mit einem Teammitglied, das die Rolle des Antreibers einnimmt, könnte es deshalb vielleicht zu Konflikten kommen.

*Was ist Ihnen an dieser Einschätzung besonders wichtig? Fallen Ihnen Beispiele dazu ein?*

*Raum für Ihre Notizen:*

## Der Analytiker

Sie haben im Team bevorzugt die Rolle eines Beobachters und Prüfers inne. Ihre Stärken liegen darin, Sachverhalte bis in die Details zu analysieren. Sie machen sich Gedanken und wägen sorgfältig die Alternativen ab, bevor Sie Entscheidungen treffen.

Sie können zur Zielerreichung im Team viel beitragen, wenn Sie Ihre Fähigkeiten zur Problemanalyse und Ihr Urteilsvermögen in die Teamarbeit einbringen können. Durch Ihre vorsichtige und sorgfältige Abwägung aller Aspekte helfen Sie, Sachverhalte gedanklich zu durchdringen und Fehler zu vermeiden.

Schwächen zeigen Sie vielleicht, wenn es darum geht, die richtigen Prioritäten zu setzen. Sie vernachlässigen manchmal die pragmatischen Lösungsansätze. Teammitglieder in der Rolle des Antreibers könnten mit Ihnen ungeduldig werden.

*Was ist Ihnen an dieser Einschätzung besonders wichtig? Fallen Ihnen Beispiele dazu ein?*

*Raum für Ihre Notizen:*

## Weitere Teamrolle(-n)

CAPTain erkennt neben Ihrer(-n) bevorzugten Teamrolle(-n) weiteres Entwicklungspotenzial für eine zusätzliche Teamrolle, wenn bestimmte dazugehörige Verhaltensweisen bereits deutlich erkennbar sind, aber noch nicht konsistent und kontinuierlich gezeigt werden. Ein ausgeprägtes Potenzial, das noch nicht zu einer bevorzugten Rolle geworden ist, kann weiter ausgebaut werden. Wenn Sie dies möchten, schauen Sie sich unten stehende Hinweise an.

### Spezialist

Sie haben Potenzial für die Rolle des Spezialisten. Dafür sollten Sie allerdings,

- sich stärker und intensiver mit fachlichen Fragestellungen auseinandersetzen.

### Bewahrer

Sie haben Potenzial für die Rolle des Bewahrers. Dafür sollten Sie allerdings,

- die Dinge noch mehr nehmen wie sie sind und auf eigene Verbesserungsvorschläge verzichten.

## Zusammensetzung des Teams

Für jeden gibt es Teamrollen, die er oder sie typischerweise sehr wenig oder gar nicht im Berufsleben einnimmt. Wenn dafür ein anderes Teammitglied diese Rolle im Team innehat, 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 in der Regel 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.

Sollte Ihr Team mit den vorhandenen kontinuierlich eingenommenen Teamrollen noch nicht ideal besetzt sein, schauen Sie sich zusätzlich die Potenziale aller Teammitglieder in dem Abschnitt *Weitere Teamrolle(-n)* an. Beachten Sie, dass möglicherweise nicht alle Teammitglieder Potenzial für eine weitere Teamrolle haben. So können Sie schauen, welche Teamrollen möglicherweise noch als Potenzial vorhanden sind und dieses kann bei Bedarf weiter entwickelt werden.

## Weitere Auswertungsfragen

Zur weiteren Auswertung der CAPTain-team-Ergebnisse können folgende Fragen hilfreich sein:

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

Nehmen Sie die Teamrolle an, die Ihrer Position entspricht?

Sind Sie mit Ihrer Rolle im Team zufrieden? Wo würden Sie sich gerne weiterentwickeln?

Um Ihre heutige Rolle zu stärken und zu fördern, wie und bei welchen (Sonder-)Aufgaben könnten Sie Ihre Stärken noch besser einbringen?

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

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