



MASTER  
MANAGEMENT

Die Experten für berufliche Eignungsdiagnostik  
[www.master-management.de](http://www.master-management.de)

## Master Person Analysis Teampotenziale erkennen und bewerten

### Erfolg oder Misserfolg eines Teams

Der Erfolg oder Misserfolg von komplexen Projekten ist häufig in höherem Maß von der Effizienz eines Teams abhängig als vom spezifischen Expertenwissen der einzelnen Mitglieder. Expertenwissen wird dagegen nicht selten durch ungünstige Team-Konstellationen blockiert, während in effizienten Teams jeder einzelne mehr als nur sein Fachwissen beitragen kann. Da Persönlichkeitseigenschaften von Menschen klar messbar sind und ein stabiler Prädiktor für zukünftige Entwicklungen, kann mit den vorhandenen Gegebenheiten der einzelnen Mitglieder wirkungsvoll gearbeitet werden.

Erfolgreiche Projektleiter und Führungskräfte zeichnen sich dadurch aus ihr Know-how und Instrumente für eine optimale Teamzusammensetzung zu nutzen.

### Erkennung und strategische Ausrichtung von Teampotenzial

Seit fast 20 Jahren greift Master Management auf die Untersuchungen und Theorien auf dem Gebiet der Teamzusammensetzung von Prof. Dr. Meredith Belbin zurück. Die Basis hierfür liegt in empirischen Studien zur optimalen Team-Steuerung des Henley Management College.

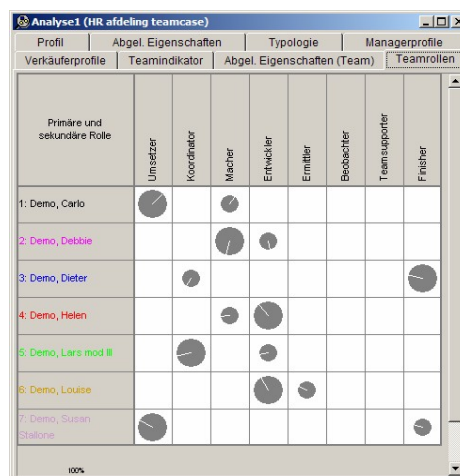
Die MPA konzentriert sich auf den Einfluss der Zusammensetzung der Teams mit verschiedenen Persönlichkeitstypen. Es werden acht verschiedene Rollen identifiziert, und zu einem Teamrollen Modell zusammengefasst. Diese Teamrollen ergeben sich aus den Verhaltensmustern der Teammitglieder.

Das MPA Team Rollen Modell reflektiert die Tatsache, dass die effizientesten Teams eine Vielzahl von Persönlichkeits- und Rollentypen umfassen. Es lassen sich folgende drei Hauptgruppen darstellen:

- handlungsorientierte Rollen
- personenorientierte Rollen
- wissensorientierte Rollen

Diese acht unterschiedlichen Teamrollen werden in der MPA wie folgt ermittelt:

1. Umsetzer
2. Koordinator
3. Macher
4. Entwickler
5. Ermittler
6. Beobachter
7. Teamsupporter
8. Finisher



( Die Darstellung zeigt eine Teamzusammensetzung in der Ermittlung der Primär- und Sekundärrollen der Teammitglieder)

Die praktische und wissenschaftliche Erfahrung in der Nutzung dieses Teamrollenmodells lässt folgende Schlüsse zu:

- Das Rollenverhalten im Team ist aufgrund von Testergebnissen vorhersehbar
- Das Verhalten der Team-Mitglieder lässt sich acht verschiedenen Rollen zuordnen
- Die Kombination von Team- Rollen macht Teams schlagkräftiger
- Eine individuelle Teamrolle entspricht nicht notwendigerweise seiner funktionalen oder organisatorischen Zuordnung
- Die Abwesenheit einer Teamrolle schwächt ein Team
- Bei weniger als acht Leuten im Team muss der zweite Rollen-Schwerpunkt aktiviert werden
- Effektive Teams können bereits mit vier Teilnehmern gebildet werden
- Erfolgreiche Führungskräfte erkennen selbst ihre beste Rolle und ihren Beitrag zum Team und verhindern, dass ihre Schwächen die Leistung des Teams schmälern

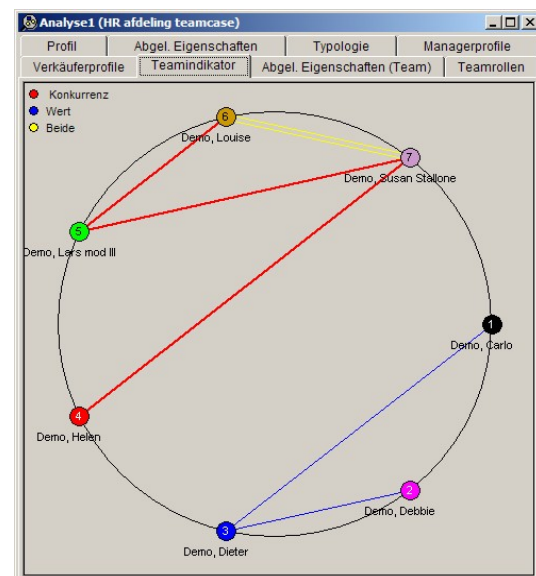
### Konfliktpotenziale im Team

Als ergänzendes Analysetool im Teambereich ermittelt die Master Person Analysis die möglichen Konfliktpotenziale im Team. Dabei stehen zwei Schwerpunkte

- a) das Konkurrenzdenken
- b) das Wertedenken

im Vordergrund.

Mit der Messung von Verhaltensausrägungen lassen sich diese Beziehungsgeflechte im Konfliktbereich verdeutlichen. Jede Führungskraft kann mit einer entsprechenden Analyse seine Teammitglieder sensibilisieren und steuern.



### Der Nutzen des MPA Teamrollenmodells

Das MPA Modell der Teamrollen trägt zum Verständnis effektiver Teamarbeit bei. Die Kenntnis über die eigene(n) Teamrolle(n) und die Ausprägungen der Kollegen ermöglicht es, realistische Erwartungen zu den Beiträgen einzelner Teammitglieder zu entwickeln und diese mit den Bedürfnissen der Teamaufgabe abzugleichen. Ferner können typische Muster im Teamverhalten erkannt und gezielt genutzt bzw. beeinflusst werden.

Das Analyseverfahren lässt sich sowohl auf bestehende Teams (Teamentwicklung) als auch auf die Zusammensetzung neuer Teams (z.B. temporäre Projekte, Restrukturierungen, Ausgliederungen) und für die Rekrutierung eines neuen Teammitglieds in ein bestehendes Team nutzen.