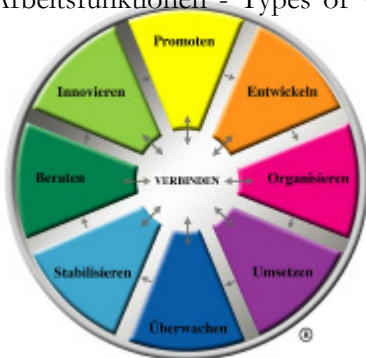


# Das Team Management System auf einen Blick

## Was macht Teams erfolgreich?

Das Team Management System (TMS) ist ein Modell für die Personal-, Team- und Organisationsentwicklung. Es wurde von den Management-Experten und international bekannten Unternehmensberatern Charles Margerison und Dick McCann erarbeitet. Es interessierte sie, warum manche Teams sehr erfolgreich waren und andere Teams scheiterten bei vergleichbaren Ausgangsbedingungen. Sie führten breit angelegte empirische Untersuchungen durch, um Erfolgs- und Misserfolgskriterien zu entdecken. Sie fanden heraus, dass in allen erfolgreichen Teams **acht zentrale und für den Erfolg entscheidende Aufgabenbereiche** (Arbeitsfunktionen - Types of Work) er-



folgreich wahrgenommen wurden: Beraten (Informationen einholen und weiter geben), Innovieren, Promoten, Entwickeln, Organisieren, Umsetzen, Überwachen, Stabilisieren. Ergänzt werden diese Arbeitsfunktionen durch Fähigkeiten, die die Kräfte im Team bündeln (Linking).

## Was fördert Motivation für die verschiedenen Aufgaben im Team?

Margerison-McCann erkannten, dass jeder Mensch eine Präferenz hat, einige dieser Arbeitsfunktionen gerne zu tun und oft einige der Arbeitsfunktionen nicht gerne ausfüllt. Wer gern organisiert, ist im „Macher“- Bereich „Organisieren“ in der Regel erfolgreich und sollte nicht im Rechnungswesen „verhungern“. Ein ausgezeichnete „Berater“ wird als Geschäftsführer eines Unternehmens eine

Zeitlang erfolgreich sein können, es fragt sich jedoch, wie lange er diese Aufgabe gern und ohne Stress durchführen wird. Diese Zusammenhänge werden in einem einprägsamen visuellen Modell, dem **Team Management Rad**, durch die acht Teamrollen farbig verdeutlicht. Margerison-McCann entwickelten auf Grundlage eines validierten Fragebogens mit 60 Fragenpaaren ein Instrumentari-



um, um diese Arbeitspräferenzen zu analysieren. Die drei bevorzugten Teamrollen können in einem **persönlichen Team Management Profil** ausführlich beschrieben werden (Auswertung durch Ihren akkreditierten Berater oder Trainer) und ergeben das persönliche Stärkenprofil für die Arbeit in Teams. Das Profil bezieht sich gezielt auf das bevorzugte Verhalten bei der Arbeit und nicht auf die Gesamtpersönlichkeit. Das Verhalten in anderen Lebensbereichen kann unterschiedlich sein.

## Wie arbeiten motivierte Teams?

Die empirischen Forschungen haben ergeben, dass es erfolgreichen Führungskräften von motivierten Teams gelingt, alle acht Rollen mit Menschen zu besetzen, die neben ihrer fachlichen Qualifikation im jeweiligen Bereich gern tätig sind, weil sie dort ihre Präferenz haben. Sie verstehen es, die verschiedenen Potentiale der Teammitglieder zielorientiert so zu bündeln, dass einerseits die **Arbeit effektiv getan wird** und andererseits **die Mitarbeiter mit ihrer Tätigkeit zufriedener sind**.

## Wie und wofür können Sie das Team Management System einsetzen?

Das Team Management Modell und seine validierten Instrumente, das Team Management Profil und das Profil der Arbeitsfunktionen, stehen in 8 Sprachen zur Verfügung. Es wird weltweit von über 800.000 Führungskräften und Mitarbeitern in Banken, Versicherungen, Verwaltungen, Dienstleistungs-, Handels- und Industrieunternehmen und Organisationen, aber auch kleinen Teams, z.B. eingesetzt für:

- Selbstkenntnis
- Persönlichkeitsentwicklung
- Teamintegration
- Prozessbegleitung und -beratung
- Laufbahnklärung
- Teambildung nach Kompetenz und Präferenz
- Schnelle Abwicklung von Veränderungsprozessen in Projektteams
- Kooperation zwischen Gruppen, Abteilungen und Geschäftsleitung
- Einführung kundenorientierter Projektteams und Prozessoptimierung
- Kooperation und effektive Arbeitsverteilung in Teams
- Konfliktbewältigung in Teams
- Mitarbeiterentwicklung
- Personalsuche und -auswahl
- Planung und Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Aufgabendelegation im Berufsalltag
- Arbeitsmethodik für Teams
- Teamanalyse, Teambildung, Teamentwicklung und Teamcontrolling
- Team- und Kommunikationstraining
- Unternehmens- und Teamberatung in Change Prozessen
- Coaching
- Erarbeitung von Anforderungskatalogen
- Abgleich von "Jobprofil" und Arbeitspräferenz für Bewerber und Mitarbeiter
- Erhöhung der Motivation

## Welchen Nutzen bietet Ihnen der Einsatz des TMS?

Effektivere Arbeitsleistung und größere Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter sind Merkmale von Spitzenteams, wie sie von Margerison-McCann immer wieder beobachtet wurden. Ein gelungenes Zusammenspiel der im Team Management Modell beschriebenen Faktoren trägt zentral dazu bei, qualitative und quantitative Ergebnisse zu erzielen, die insgesamt den Erfolg einer Organisation positiv beeinflussen:

- toleranteres Kommunikations-Klima durch Kenntnis der Komplementarität der Teamrollen
- sachlicherer Umgang mit Konflikten im Team durch gemeinsame Sprache
- höhere Arbeitszufriedenheit
- größere Bereitschaft für projektorientiertes Arbeiten
- geringere Fluktuation der Mitarbeiter
- dadurch geringerer Aufwand für Einarbeitung neuer Mitarbeiter
- geringere Streuverluste durch unproduktive Konfliktphasen
- größeres Commitment und Mitverantwortung
- schnelle Entwicklung, Planung und Umsetzung von Innovationen
- schnellere Innovationszyklen
- Verbesserung der Produktqualität durch Qualitätskontrolle
- Sinken der Reklamationsquoten und Reklamationskosten
- höhere Rekrutierungssicherheit bei Personalauswahl für Teams.



Das Linking Skills Modell  
Teamführung durch Sozialkompetenz