

DIE 12 QUALITÄTSMERKMALE DES TEAM MANAGEMENT PROFILS

1. KLARER BEZUG ZUR ARBEITSWELT

Team Management Profile zeigen das bevorzugte Verhalten bei der Arbeit. Sie werden akzeptiert, weil unsere Instrumente nicht den Anspruch haben, die individuelle Persönlichkeit zu messen oder zu bewerten.

2. ZEIGEN, WAS GETAN WERDEN MUSS

Das Rad der Arbeitsfunktionen schafft ein Verständnis für die Tätigkeiten, die den Teamerfolg sichern. Damit steht eine gemeinsame Sprache für die Gestaltung der Teamarbeit zur Verfügung und die Teams lernen, sich selbst effektiv zu organisieren.

3. EFFIZIENTE WORKSHOPS

Beratung mit Unterstützung der Profile bedeutet, individuelle Stärken anzuerkennen und zu fördern. Damit verbessert sich die Leistung von Führungskräften und Mitarbeitern. Die Arbeit der Teams kann konsequenter auf die Geschäftsziele abgestimmt werden.

4. IN DER SPRACHE DER MENSCHEN

Die Profile sprechen eine verständliche Sprache. Psychologische Begrifflichkeiten werden konsequent vermieden.

5. STÄRKENORIENTIERUNG VON ANFANG AN

Die besondere Leistung des Team Management Profils ist, den Mitarbeiter nicht als defizient und optimierungsbedürftig zu betrachten. Stattdessen wird klar: Jeder Mitarbeiter leistet von Anfang an einen wichtigen Beitrag zum Teamerfolg.

6. FÖRDERUNG DES GEGENSEITIGEN VERSTÄNDNISSES

Die Profile fördern gegenseitiges Verständnis und Respekt am Arbeitsplatz und helfen, die Arbeitspräferenzen der Mitarbeiter mit ihren Aufgaben in Einklang zu bringen. Eine sinnvolle Ergänzung kann ein gewisses Maß an Persönlichkeitsarbeit sein, um das Verständnis für andere Arbeitspräferenzen zu fördern und dabei die Stärken von Kolleginnen und Kollegen zu entdecken.

7. AUSFÜHRLICHES UND DIFFERENZIIERTES FEEDBACK

Durch sein persönliches Profil erhält jeder Mitarbeiter eine individuelle Beschreibung seiner Arbeitspräferenzen. Sie wird auf Grundlage der persönlichen Kombination der Arbeitspräferenzen erstellt und umfasst 28 bis 30 Seiten. Das Profil gibt differenziert zu den zentralen Themen Feedback, die für die Leistung von Teammitgliedern und Führungskräften wichtig sind: Arbeitspräferenzen, Führungsqualitäten, Art der Entscheidungsfindung, zwischenmenschliche Fähigkeiten, bevorzugte Strategien der Teambildung.

8. PROFESSIONELLE BETREUUNG

Die Profile werden immer im Rahmen einer Beratungsleistung oder eines Trainings durch akkreditierte Trainer oder Coaches angeboten. Damit ist gesichert, dass die Profile professionell interpretiert werden und der Klient dabei unterstützt wird, die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen.

9. EIN DYNAMISCHES MODELL

Die mit dem Profil ermittelten Teamrollen sind in der Regel über 2 bis 3 Jahre stabil. Im Laufe der Zeit können sich Arbeitspräferenzen und damit auch Teamrollen verändern. Es handelt sich bei den Teamrollen somit um kein festlegendes statisches Modell, sondern um ein dynamisches Modell, das mögliche Veränderungen der Präferenzen im Lauf der beruflichen Entwicklung mit berücksichtigt.

10. WISSENSCHAFTLICH VALIDIERT

Das Team Management Profil basiert auf gründlicher Forschung. Die umfassenden Forschungsarbeiten werden vom Institute of Team Management Studies in Brisbane (Australien) laufend fortgeschrieben und stehen akkreditierten Trainern zur Verfügung. Die Qualität des Instruments wird auch von externen Instituten, wie der British Psychological Society, bestätigt. Unsere kontinuierlich wachsende Datenbasis umfasst weit über 300.000 Datensätze, mit Auswertungen über Länder, Berufsgruppen und vielem mehr.

11. DAS PROFIL ERÖFFNET WAHLMÖGLICHKEITEN

Mit dem Team Management Profil wird Wissen und Verständnis dafür vermittelt, wie man gerne arbeitet und was das eigene Verhalten von der Arbeitsweise anderer Team-Mitglieder unterscheidet. Dadurch wird Klienten die Möglichkeit gegeben, eine Wahl zu treffen, seine Arbeitspräferenzen gezielt zu nutzen und sich weiter zu entwickeln.

12. EINES DER WELTWEIT AM MEISTEN GENUTZTEN INSTRUMENTE ZUR STEIGERUNG VON TEAMLEISTUNGEN

Das Team Management Profil basiert auf über 30 Jahren Teamerfolgsvorschung und ist in vielen Sprachen verfügbar. Bis heute wurden weltweit über 1,5 Mio. Profile erstellt.



DAS TEAM MANAGEMENT PROFIL VON MARGERISON-MCCANN



Team Management Services GmbH

Team Management Services GmbH

Lise-Meitner-Straße 12 · 79100 Freiburg i.Br.
Tel. +49 761 45985975 · info@team.energy · www.team.energy

Das Team Management Rad von Margerison-McCann ist ein geschütztes Warenzeichen. Nutzung mit freundlicher Genehmigung durch TMS Development International Ltd, York/UK. www.tmsdi.com.

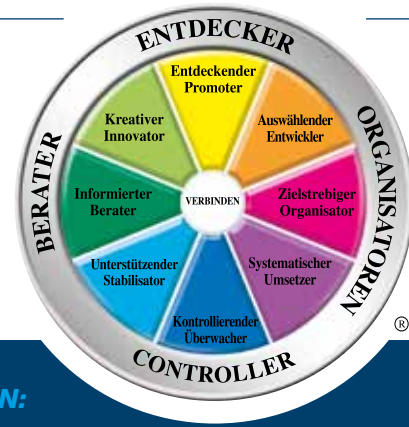
TEAMS BENÖTIGEN WENIGER FÜHRUNG

Mit dem Team Management Profil gewinnen alle Teammitglieder ein Bewusstsein für die individuellen Stärken der anderen – und bekommen gleichzeitig auch eine „Gebrauchsanweisung“ für effektive und wertschätzende Kommunikation mit ihren Kollegen. Auf diese Weise erhöhen Teams ihre Fähigkeiten zur Selbstorganisation und über-treffen ihre Ziele. Starke Teams arbeiten selbstverantwortlicher. Führungskräfte können sich dadurch zielgerichteter auf die eigentlichen Aufgaben im Unternehmen konzentrieren und ihre Kompetenzen besser einsetzen.

Jedes Team Management Profil entsteht durch die Auswertung eines Online-Fragebogens mit 60 Fragen, der in rund 20 Minuten bearbeitet werden kann. Akkreditierte Trainer erhalten zugleich einen übersichtlichen Teamstatus, der auch jene Arbeitsbereiche identifiziert, für die ein bestehendes Team noch nicht optimal aufgestellt ist.

Seit 1985 wurden in über 190 Ländern über 1,5 Millionen Team Management Profile erstellt: Diese Profile sind eines der am besten erforschten und kulturübergreifend validierten Instrumente für die Teamentwicklung

DAS TEAM MANAGEMENT RAD



DAS TEAM MANAGEMENT RAD BESCHREIBT ACHT TEAMROLLEN:

INFORMIERTER BERATER
Sammelt bevorzugt Informationen und gibt sie gern weiter.

KREATIVER INNOVATOR
Tüftelt gern neue Ideen und Arbeitsansätze aus.

ENTDECKENDER PROMOTER
Entdeckt gern neue Möglichkeiten, hält Ausschau nach neuen Chancen und macht sie bekannt.

AUSWÄHLENDER ENTWICKLER
Arbeitet gern daran, Alternativen zu analysieren und Ideen zu entwickeln, die die praktischen Gegebenheiten der Organisation berücksichtigen.

ZIELSTREBIGER ORGANISATOR
Drängt gern voran, damit Resultate erzielt werden.

SYSTEMATISCHER UMSETZER
Arbeitet gern auf systematische Art und Weise, um Arbeiten zu erledigen und Leistungen zu erbringen.

KONTROLLIERENDER ÜBERWACHER
Hat Freude daran, sich auf die detailorientierten und qualitäts-sichernden Aspekte der Arbeit zu konzentrieren.

UNTERSTÜTZENDER STABILISATOR
Achtet gern darauf, dass Standards gesichert und Werte aufrecht erhalten werden, damit das Team hervorragend arbeiten kann.

DIE TEAMROLLEN ZEIGEN UNTER ANDEREM

- welche Tätigkeiten bei der Arbeit bevorzugt werden und wie Aufgaben angegangen werden
- was man als Kollege oder Führungskraft berücksichtigen sollte, damit die Zusammenarbeit gelingt
- ob man ein Team verstärken oder mit geänderter Strategie führen sollte, damit niemand zu viel Energie in Arbeitsfunktionen steckt, für die er nur eine geringe Präferenz zeigt

IN JEDEM TRAINING ERGIBT SICH DABEI EINE ENTSCHEIDENDE ERKENNTNIS:
Alle Teamrollen sind für den Erfolg eines Teams wichtig und damit wertzuschätzen.

DAS TEAM MANAGEMENT SYSTEM

Das Team Management System von Margerison-McCann ist eine Familie von wissenschaftlich fundierten, psychometrischen Instrumenten, die seit 1985 entwickelt und erforscht werden. Das am weitesten verbreitete Instrument ist das Team Management Profil.

Die Managementforscher Dr. Charles Margerison und Dr. Dick McCann haben untersucht, warum eigentlich manche Teams erfolgreich sind und andere nicht – bei vergleichbaren Ausgangsbedingungen. Sie stellten fest, dass die erfolgreichen Teams acht Tätigkeitsbereiche abdecken. Weniger erfolgreiche Teams vergessen einen oder mehrere dieser Tätigkeitsbereiche. Und sie stellten noch etwas fest: Die meisten Menschen arbeiten von sich aus gerne in zwei oder drei dieser acht Tätigkeitsbereiche und können dabei sehr gute Ergebnisse erzielen – aber sie vernachlässigen zwei oder drei andere Bereiche, die sie nicht mögen.

DAS TEAM MANAGEMENT PROFIL

Mit dem Team Management Profil wird sichtbar, welche persönlichen Arbeitspräferenzen jeder Einzelne hat. Zugleich erkennen wir die Tätigkeitsbereiche, die keiner im Team abdeckt.

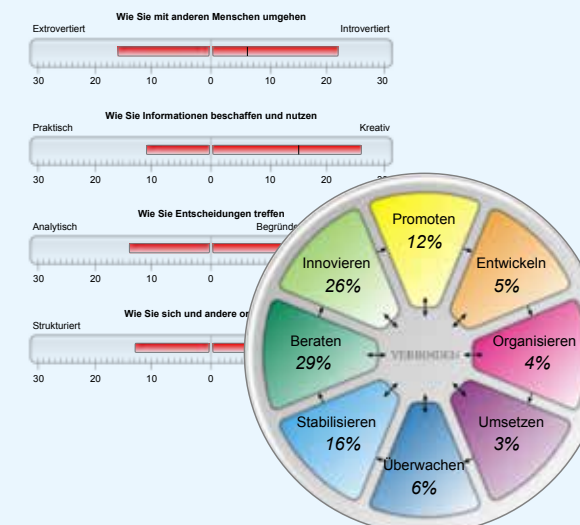
Das ganze Team gewinnt ein Bewusstsein für die gegenseitigen individuellen Stärken – und die Stärken des Teams. Dadurch wird die Leistungsfähigkeit des Teams erhöht: Sie stärken Stärken und fokussieren automatisch auf das Potential Ihrer Mitarbeiter. Das Team Management Profil von Margerison-McCann beschreibt auf wertschätzende Art die Arbeitspräferenzen jedes Teammitglieds. Der Teamstatus zeigt die Tätigkeitsbereiche, die keiner im Team abdeckt.

Unterschiedliche Arbeitspräferenzen sind – solange die Team-Mitglieder sie nicht kennen – oft Auslöser für Konflikte im Team. Das Team Management Profil bringt für alle Beteiligten Klarheit, die den Wertbeitrag jedes Einzelnen bewusst macht. Häufig können gerade diejenigen, die sich ganz anders als man selbst verhalten, zur wichtigen Ergänzung werden.

ARBEITSPRÄFERENZEN

Das Team Management Profil ist ein **ausführliches Feedback** zu den persönlichen Arbeitspräferenzen. Auf **vier Skalen** werden zentrale Verhaltensweisen bei der Arbeit beschrieben.

Die Basis dafür ist ein Profilfragebogen mit 60 Fragen, der sich durch umfangreiche Forschung als **valide, reliabel und brauchbar** gezeigt hat. Der persönliche Bericht von 28 bis 30 Seiten Umfang beschreibt den Mitarbeiter, seine Präferenzen und Stärken in wertschätzender Weise. Durch die **breite Datenbasis** des Team Management Profils werden nationale, internationale, branchen- und berufsspezifische **Vergleiche möglich**.



TEAM-STATUS

Stärken und Potenziale eines Teams werden in der Teamanalyse deutlich. Sie zeigt, welche Aufgaben für ein Team besonders geeignet sind. **Führungskräfte** gewinnen wertvolle Hinweise, welche Arbeitsfunktionen besonders beachtet werden müssen.

Wenn mehrere Teams – etwa Vertriebsinnendienst und -außen-dienst, Marketing und Controlling – zusammenarbeiten, können gemeinsame Teamanalysen die **Kooperation verbessern**.



SO ENTSTEHT ERFOLG

Wenn innerhalb eines Teams **acht Aufgabenbereiche** bearbeitet werden, ist eine der wichtigsten Bedingungen für erfolgreiches Arbeiten erfüllt. Diese Aufgabenbereiche wurden von Margerison-McCann empirisch ermittelt und konnten in der Folge auch **kultur-übergreifend und international validiert** werden.

Das Rad der Arbeitsfunktionen beschreibt die **erfolgsentscheidenden Tätigkeiten**. Hinzu kommt die übergeordnete Aufgabe, die Leistungen der Einzelnen zu **verbinden**.

Das Team Management System beschreibt diesen Aufgabenbereich mit insgesamt **13 Fähigkeiten**, den so genannten **Linking Skills**.

LINKING SKILLS

Das Modell der Linking Skills benennt 13 Fähigkeiten, die grundsätzlich jedes Teammitglied entwickeln kann. Diese Fähigkeiten – bei guten Führungskräften besonders deutlich ausgeprägt – ermöglichen es, die einzelnen Teamrollen zu integrieren.

Hochleistungsteams setzen dieses Modell gezielt ein, um die Entwicklung des eigenen Teams voranzubringen.

