

Das Team Management System nach Margerison-McCann®

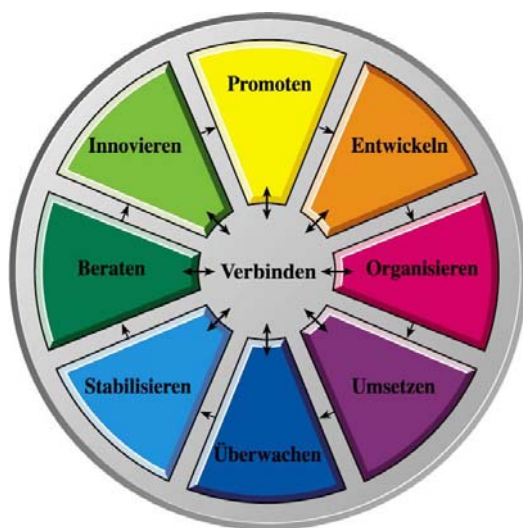
Die beiden Teamerfolgs-Forscher und Management Development Experten Charles Margerison und Dick McCann gehen seit 25 Jahren in ihrer gemeinsamen empirischen Forschungsarbeit der Frage nach: "Was macht erfolgreiche Teams erfolgreich?"

Das TMS (Team Management System) nach Margerison-McCann ist ein neuer Ansatz der Personal-, Team- und Organisationsentwicklung. Er wurde von den Management-Experten und international bekannten Unternehmensberatern Charles Margerison und Dick McCann erarbeitet. Sie führten breitangelegte empirische Untersuchungen zu erfolgreichen und erfolglosen Teams durch, um Erfolgs- und Misserfolgskriterien zu entdecken.

Arbeitsfunktionen als Schlüsselfaktoren

Auf der Suche nach beschreibbaren Erfolgs- und Misserfolgskriterien in vielen Management-Teams der unterschiedlichsten Branchen fanden sie zunächst heraus, dass neun Schlüsselfaktoren die Basis erfolgreicher Teamarbeit sind.

Wenn die in diesen Schlüsselfaktoren beschriebenen Arbeitsfunktionen insgesamt von einem Team wahrgenommen werden, das Team in seinen Potentialen ausgewogen zusammengesetzt ist und das Team seine Kräfte auf die Geschäftsziele effektiv bündelt, ("Verbinden" - "Linking"), können sich Spitzen- und Hochleistungsteams entwickeln. Wenn auch nur eine Funktion unterrepräsentiert ist oder fehlt, entsteht eine Effizienzlücke. Alle Arbeitsfunktionen (Types of Work) sind gleich wichtig - in erfolgreichen Teams wurden alle Bereiche von verschiedenen Teammitgliedern wahrgenommen. Sie werden wie folgt beschrieben:



- Das Rad stellt wichtige Tätigkeits-bereiche dar
- Erfolgreiche Teams nehmen alle Arbeitsbereiche wahr
- Weniger erfolgreiche Teams haben „blinde Flecken“.
- Ergebnis: Effizienzlücken

Das Rad der Arbeitsfunktionen

- **Beraten** Informationen sammeln und weitergeben
- **Innovieren** Ideen hervorbringen und mit ihnen experimentieren
- **Promoten** Möglichkeiten erkunden und präsentieren
- **Entwickeln** Anwendungen auswählen und planen
- **Organisieren** Menschen und Ressourcen einsetzen und organisieren
- **Umsetzen** Ergebnisse erzielen, Produkte und Dienstleistungen erbringen
- **Überwachen** Prozesse und Verträge kontrollieren und Qualität prüfen



12.07.2007/wz

Teamentwicklung

1 / 3

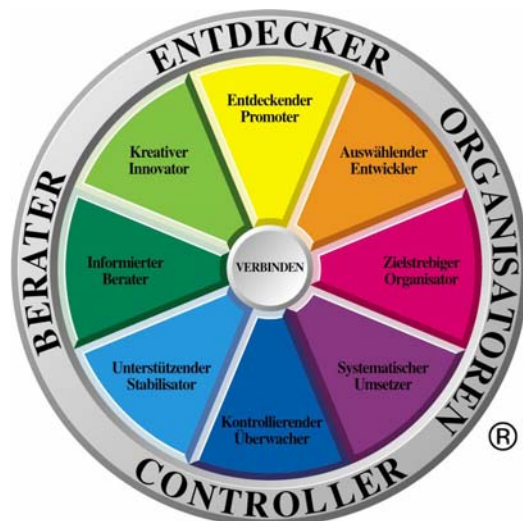
- **Stabilisieren** Standards und Werte aufrechterhalten
- **Verbinden** Vernetzen und Bündeln aller Funktionen

Verbinden als Dreh- und Angelpunkt

Das Koordinieren der Arbeitsfunktionen ist von zentraler Bedeutung und wird daher in der Mitte des Modells angesiedelt. "Verbinden" wird anfangs vom Leiter des Teams oder Teamkoordinator, Prozessbeauftragten oder Teamsprecher und bei reifen Teams von allen im Team wahrgenommen und kann dann je nach Aufgabenstellung sinnvoll rotieren.

Arbeitspräferenzen und Teamrollen

Mitarbeiter werden in der Regel nach ihrer Ausbildung, ihren Skills, ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten eingestellt und bewertet. Kompetenz ist das zentrale Kriterium.



- Sie bündeln die Stärken aller im Team zielorientiert
- Sie verbessern die Teamleistung
- Sie geben Teams eine gemeinsame arbeitsorientierte „Sozialsprache“
- Sie erhöhen die Toleranz untereinander
- Teambildung nach Anforderungsprofil

Das Rad der Teamrollen

Wer seine Arbeitspräferenzen kennt und nutzt, schöpft aus der Quelle und ist motiviert. Arbeitspräferenzen nutzen heisst: bei der Arbeit den eigenen Neigungen nachgehen, in bevorzugten Tätigkeitsbereichen arbeiten - das tun, was man gern tut.

Aus den vielen tausend Antworten leiteten Margerison-McCann vier Präferenzbereiche und acht Teamrollen ab. Wenn ein Teamleiter weiss, wie die Teamrollen in seinem Team verteilt sind, kann er die Mitarbeiter nicht nur nach ihrer Kompetenz, sondern auch nach ihrer Präferenz einsetzen.

"In einem Team, in dem jeder einzelne viel von dem tut, was er gern tut, erhöhen sich die Energie, die Begeisterung, das Engagement und die Motivation um ein Vielfaches - und dann entsteht ein Hochleistungs-Team."¹

¹ Charles Margerison und Dick McCann

Nutzen des Team Management Modells

Effektivere Arbeitsleistung und grössere Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter sind Merkmale von Spitzenteams, wie sie von Margerison-McCann immer wieder beobachtet wurden.

Zwar spielten auch Indikatoren wie Entgelt, Qualität der Führung durch Vorgesetzte, Aufstiegschancen, selbständiges Arbeiten, Abwechslung, Gesundheit, Erfahrung und Arbeitsumfeld eine Rolle. Ein gelungenes Zusammenspiel der im Team Management Modell beschriebenen Faktoren trug jedoch zentral dazu bei, qualitative und quantitative Ergebnisse zu erzielen, die insgesamt den Unternehmens-, Team- und persönlichen Erfolg positiv beeinflussten:

- Weniger Abwesenheits- und Krankheitstage.
- Geringere Fluktuation der Mitarbeiter, dadurch geringerer Aufwand für Einarbeitung neuer Mitarbeiter.
- Weniger Reibungsverluste durch unproduktive Konfliktphasen.
- Sachlicherer Umgang mit Konflikten im Team durch eine gemeinsame Sprache.
- Besseres Kommunikations-Klima durch Kenntnis der Komplementarität der Teamrollen.
- Höhere Arbeitszufriedenheit und Produktivität.
- Grössere Bereitschaft für projektorientiertes Arbeiten.
- Mehr Commitment und Mitverantwortung.
- Effektive Unternehmenskommunikation.
- Effiziente Entwicklung, Planung und Umsetzung von Innovationen.
- Verbesserung der Produktqualität durch Qualitätskontrolle.
- Sinken der Reklamationsquoten und Reklamationskosten.
- Höhere Sicherheit bei Personalauswahl für Teams.

Wie Sie Kosten mit TMS einsparen

- richten Sie Ihr Unternehmen flexibler auf den Markt aus
- planen, entwickeln und setzen Sie Innovationen schneller um
- installieren Sie schnellere Innovationszyklen (HP!)
- verbessern Sie die Produktqualität durch besser funktionierende Qualitätskontrolle
- haben Sie weniger Reklamationen und Reklamationskosten
- gibt es weniger Zeitverluste durch unproduktive Konfliktphasen

Individuelle Beratung

Unsere akkreditierten TMS-Trainer und Berater bieten Team Management Profile im Rahmen einer Beratungsleistung oder eines Trainings an. So können Fragen gestellt, berufliche Entwicklungspotentiale ausgelotet und Stärken im Team richtig eingesetzt werden. Führungskräfte und Projektleiter erfahren, wie sie Teams leistungsfähig zusammensetzen und entwickeln und im Teamtraining ihre Gruppe zur Teamfähigkeit führen.

Mehr Informationen

Rufen Sie uns einfach an, dann erfahren Sie gleich am Telefon mehr über uns und das Team Management System.

Der heisse Draht zu uns: +41 (0) 81 257 06 80. Oder schreiben Sie uns eine Nachricht info@moins.ch - wir setzen uns gerne mit Ihnen in Verbindung.



12.07.2007/wz

Teamentwicklung

3 / 3