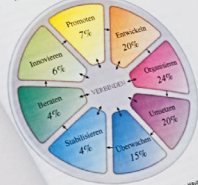


Sie arbeiten im Team und wollen besser werden.

Das erreichen Sie nur gemeinsam.

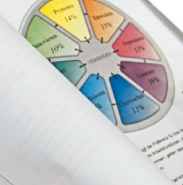


ARBEITSPRÄFERENZ-VERTEILUNG



Management ist ein Prozess, der die Probleme für die Mitarbeiter zu lösen versucht. In der Praxis ist dies ein kontinuierlicher Prozess, der sich über die Zeit hinweg verändert. Die Mitarbeiter sind die Hauptakteure in diesem Prozess. Sie sind diejenigen, die die Informationen sammeln, die die Basis für die Entscheidungsfindung bilden. Die Mitarbeiter sind diejenigen, die die Informationen sammeln, die die Basis für die Entscheidungsfindung bilden. Die Mitarbeiter sind diejenigen, die die Informationen sammeln, die die Basis für die Entscheidungsfindung bilden.

PARTIZIPATIONSPROFIL



DAS TEAM MANAGEMENT PROFIL IM ÜBERBLICK

Das Team Management Profil: Was haben Sie davon?

In Unternehmen, die mit dem Team Management Profil arbeiten, entsteht ein wachsendes Verständnis der Kommunikation zwischen Abteilungen, Teams und einzelnen Mitarbeitern. Jeder einzelne im Team entwickelt sich dabei weiter, geht motivierter an die Arbeit und erfährt mehr Zufriedenheit in seiner Tätigkeit.

Der Nutzen für alle liegt auf der Hand: Steigerung der Teamleistungen, gegenseitiges Verstehen der individuellen Arbeitspräferenzen, professionelle Konfliktlösungsstrategien und vor allem die dauerhaft erhöhten Fähigkeiten zur Selbstorganisation führen dazu, dass sich die Zielerreichung signifikant verbessert.

Was sind Team Management Profile?

Team Management Profile sind eines der zentralen Werkzeuge des Team Management Systems, das in der Teamentwicklung sehr effektiv eingesetzt wird.

Der stärkenorientierte Ansatz des Team Management Systems beruht auf Beobachtungen in der realen Unternehmenspraxis. Als international validiertes Instrument geht es auf empirische Forschung von Dr. Charles Margerison und Dr. Dick McCann zurück. In mehr als 160 Ländern wurden über 1,25 Millionen Profile erstellt – damit gilt das Team Management Profil als eines der führenden Instrumente zur Verbesserung des Selbst-Managements und zur Steigerung von Teamleistungen.

Sie erlernen gemeinsam eine neue Sprache.

Viele Teams – sogar relativ erfolgreiche – vermissen eine gemeinsame Sprache zur Gestaltung Ihrer Arbeit.

Mit dem Team Management Profil entwickeln Sie ein gemeinsames Verständnis zur effizienten Teamarbeit und lernen eine wertschätzende

Sprache kennen. Im Team können Sie damit ihre Zusammenarbeit auf positive Weise gemeinsam thematisieren und verbessern.

Wie kommen Sie zu Ihrem Profil?

Ihr eigenes Team Management Profil erhalten Sie nur über Beraterinnen und Berater, die für die Anwendung des Team Management Systems akkreditiert sind. Zunächst bekommen Sie die Zugangsdaten für einen Online-Fragebogen mit 60 Fragen, den Sie in etwa 20 Minuten bearbeiten können. Auf Anfrage gibt es auch einen Fragebogen auf Papier.

Danach entsteht – softwaregestützt – eine individuelle Auswertung, die 28 bis 30 Seiten umfasst. In einem Auswertungsgespräch werden Ihre Beraterin oder Ihr Berater Ihre Fragen zum Profil beantworten und die Ergebnisse hinsichtlich der Fragestellungen diskutieren, die für Sie und ihre Arbeit im Team wichtig sind.

Verbinden Sie die Menschen in Ihrem Team.

Das Team Management Rad (ausführlich erläutert auf der Rückseite dieser Broschüre) beschreibt die Teamrollen, die in jedem funktionierenden Team zu besetzen sind. Hinzu kommt die übergreifende Anforderung, die Arbeitsbereiche und die Menschen im Team zu verbinden – das ist keineswegs nur eine Führungsaufgabe!

Das Team Management System beschreibt diesen Aufgabenbereich mit 13 Fähigkeiten, den sogenannten Linking Skills. Jedes Teammitglied wird seine eigenen Schwerpunkte setzen, wie es durch offene Kommunikation und konstruktives Verhalten die Teamleistung insgesamt verbessert. Das Team Management Profil ist das geeignete Werkzeug dafür, weil es den Menschen im Team eine gemeinsame Sprache für die Gestaltung der Arbeit gibt.

DAS TEAM MANAGEMENT PROFIL IM ÜBERBLICK



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 **kulturübergreifend und international validiert** werden.

DAS RAD DER ARBEITSFUNKTIONEN

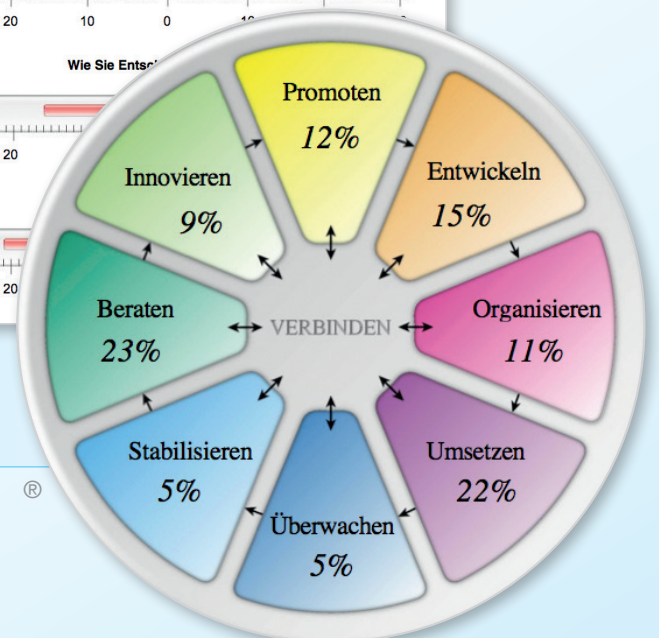
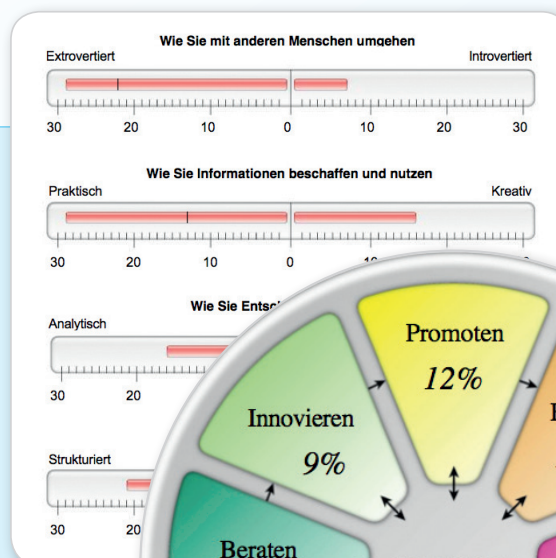
Das Rad der Arbeitsfunktionen beschreibt die **erfolgsentscheidenden Tätigkeiten**. Hinzu kommt die übergeordnete Aufgabe, die Leistungen der Einzelnen zu **verbinden**.

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

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**.



®

DAS TEAM MANAGEMENT PROFIL IM ÜBERBLICK



TEAM-ANALYSE

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.

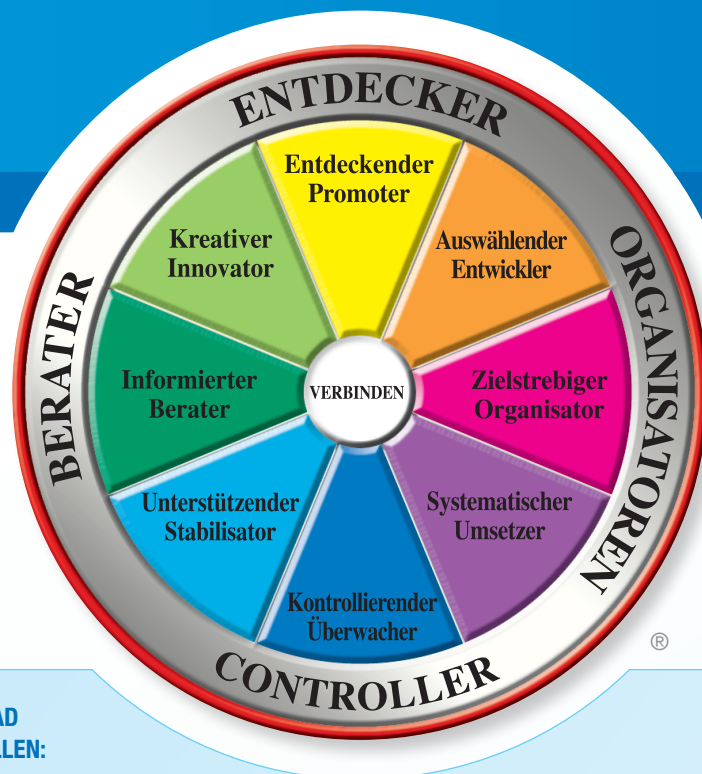
Wenn mehrere Teams – etwa Vertriebsinnendienst und -außendienst, Marketing und Controlling – zusammenarbeiten, können gemeinsame Teamanalysen die **Kooperation verbessern**.

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.





DAS TEAM MANAGEMENT RAD BESCHREIBT ACHT TEAMROLLEN:

INFORMIERTER BERATER

Sammelt gern Informationen und gibt sie gern weiter.

KREATIVER INNOVATOR

Tüftelt gern neue Ideen und Arbeitsansätze aus.

ENTDECKENDER PROMOTER

Entdeckt gern neue Möglichkeiten und hält Ausschau nach neuen Chancen.

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 qualitätssichernden 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.

Diese Informationen wurden Ihnen zur Verfügung gestellt von:

DialogArt - Die Kunst der Kommunikation · Petra Funke
Planckstrasse 7 A · 22765 Hamburg
040 - 333 100 47 · <http://www.dialogart.de> · info@dialogart.de

