



implus - punkte

Monatliche Impulse von implus - Mai 2006

Wie entsteht erfolgreiche Teamarbeit? - Team Management System auf einem Blick -

Arbeit im Team ist erfolgreich, wenn Teamleitung und Mitglieder mit Gruppenprozessen souverän umgehen können.

Voraussetzung für erfolgreiche Teamarbeit sind klare Ziele, die von allen mitgetragen werden, ein offener und konstruktiver Umgang miteinander und die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten sinnvoll einzusetzen und weiterzuentwickeln.

Um das gegenseitigen Verständnis im Team zu fördern, sollten jedem Teammitglied die eigenen Arbeitspräferenzen als Stärken bekannt sein; gleichzeitig weiß jeder auch um die Stärken der anderen Teammitglieder. Durch den Einsatz aller Teammitglieder nach deren individuellen Fähigkeiten, erhöht sich die Motivation, führt zu schnelleren und auch effizienteren Entscheidungsprozessen und zu Ergebnissen, die von allen mitgetragen werden.

Was fördert Motivation der einzelnen Teammitglieder für die verschiedenen Aufgaben im Team?

Menschen mit bestimmten Arbeitspräferenzen, die nach einer für die Arbeitswelt entwickelten Arbeitsstil-Typologie genau beschrieben werden können, sind in bestimmten Arbeitsbereichen besonders gern und erfolgreich tätig. Wer gern organisiert, ist im Bereich "Organisieren" in der Regel erfolgreich und sollte nicht im Rechnungswesen eingesetzt werden. Ein ausgezeichnete "Berater" wird als Geschäftsführer eines Unternehmens seine Fähigkeiten 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.** (s. nächste Seite) Jeder von uns hat in der Regel drei Teamrollen, die er gern wahrnimmt, und ein oder zwei Rollen, die er nicht gern ausfüllt. Die drei bevorzugten Teamrollen können in einem **persönlichen Team Management Profil** ausführlich beschrieben werden und ergeben das persönliche Stärkenprofil für die Arbeit in Teams.

Wie arbeiten motivierte Teams?

Die empirischen Forschungen haben ergeben, dass es erfolgreichen Teamverantwortlichen 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 zufrieden sind.**

Wofür können Sie das Team Management System zur Steigerung der Teamleistung einsetzen?

Das Team Management Modell und seine validierten Instrumente, das Team Management Profil und das Profil der Arbeitsfunktionen, wurden weltweit von bisher 700.000 Führungskräften und Mitarbeitern in Banken, Versicherungen, Verwaltungen in folgenden Bereichen eingesetzt:

implus - punkte

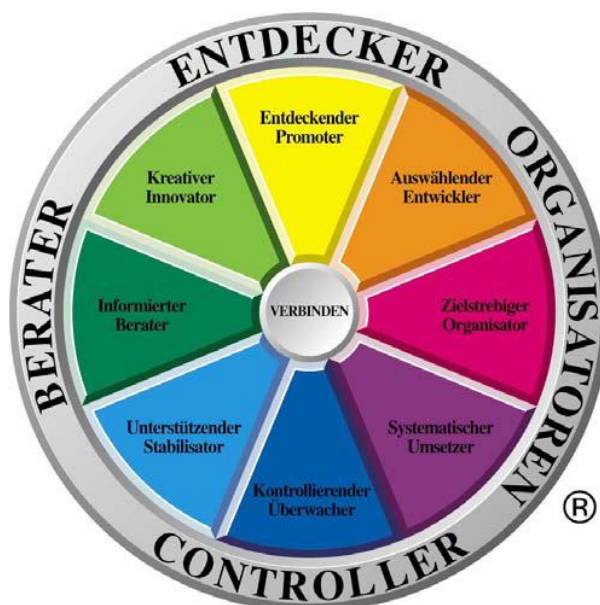
Monatliche Impulse von implus - Mai 2006

- Teambildung nach Kompetenz und Präferenz
- Schnelle Abwicklung von Veränderungsprozessen in Projektteams
- Abgestimmte Kooperation zwischen Gruppen, Abteilungen und Geschäftsleitung
- Teamanalyse und Teamentwicklung:
Kooperation, effektive Arbeitsverteilung Arbeitsmethodik, Konfliktbewältigung
- Coaching von Teams/Mitarbeitern
- Erhöhung der Motivation der Mitarbeiter

Welchen Nutzen bietet Ihnen der Einsatz des TMS?

Effektivere Arbeitsleistung und größere Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter sind Merkmale von Spitzenteams. Ein gelungenes Zusammenspiel der im Team Management Modell beschriebenen Faktoren trägt zentral dazu bei, qualitative und quantitative Ergebnisse zu erzielen, die insgesamt den Unternehmenserfolg positiv beeinflussen:

- toleranteres Kommunikations-Klima durch Kenntnis der unterschiedlichen Teamrollen
- sachlicherer Umgang mit Konflikten im Team durch gemeinsame Sprache
- höhere Arbeitszufriedenheit
- größere Bereitschaft für projektorientiertes Arbeiten
- geringere Abwesenheits- und Krankheitsrate
- geringere Streuverluste durch unproduktive Konfliktphasen
- größeres Commitment und Mitverantwortung
- Verbesserung der Produktqualität durch Qualitätskontrolle





implus - punkte

Monatliche Impulse von implus - Mai 2006

Welche acht Teamrollen gibt es in jedem Team - eine Kurzbeschreibung

Um Ihnen einen Überblick über die im **Team Management Rad** enthaltenen, unterschiedlichen Arbeitspräferenzen zu geben, erhalten Sie eine Kurzbeschreibung der acht Teamrollen. Um ein Spitzenteam zusammenzustellen, sollten grundsätzlich alle Rollen im Team besetzt sein:

■ **Informierte Berater** - sind Menschen, die Freude daran haben, wichtige Informationen einzuholen und weiterzugeben, Markttendenzen zu beobachten, für einen guten Informationsfluss zu allen Beteiligten zu sorgen - im Team, zu den Entscheidern, zum Nutzen der Kunden.

■ **Kreative Innovatoren** sind reich an Ideen und haben eine Vorliebe für innovative Arbeiten. Ihre Ideen stehen nicht immer im Einklang mit den vorhandenen Arbeitsverhältnissen, leisten aber mit Ihren neuen Ideen häufig den Ansatz für notwendige Entwicklungen und Verbesserungen.

■ **Entdeckende Promoter** verstehen es meist hervorragend, eine Idee aufzugreifen und andere Leute dafür zu begeistern. Sie machen ausfindig, was innerhalb und außerhalb ihrer Organisation geschieht. Sie können gut Kontakte knüpfen und Innovationen voranbringen.

■ **Auswählende Entwickler** entwickeln gern Pläne und Prozesse und suchen Mittel und Wege, um Ideen in die Tat umzusetzen. Sie kümmern sich darum, ob der Markt die Innovation verlangt und prüfen sie anhand von praktischen Kriterien. Ihr Interesse liegt in der Entwicklung einer Innovation bis zur Produktreife.

■ **Zielstrebige Organisatoren** organisieren gern Prozesse, Ressourcen und Menschen. Wenn sie von einer Idee überzeugt sind, schaffen sie die Rahmenbedingungen, um sie in die Tat umzusetzen. Ihnen ist daran gelegen, klare Ziele zu setzen und dafür zu sorgen, dass alle wissen, was in ihrer jeweiligen Rolle von ihnen erwartet wird.

■ **Systematische Umsetzer** arbeiten gern systematisch. Sie konzentrieren sich darauf, ein Produkt oder eine Dienstleistung nach einem vorgegebenen Standard herzustellen oder zu erbringen. Sie tun dies auf regelmäßiger Basis und halten ihre Aufgabe für erfüllt, wenn ihre Quoten und Pläne erreicht sind.

■ **Kontrollierende Überwacher** arbeiten gern an detaillierten Aufgaben und sorgen dafür, dass die Zahlen und Fakten stimmen. Sie arbeiten sorgfältig und genau. Ihre größte Stärke ist die Fähigkeit, sich lange Zeit auf eine spezifische Aufgabe zu konzentrieren.

■ **Unterstützende Stabilisatoren** können sehr gut dafür sorgen, dass das Team eine stabile Funktionsbasis besitzt. Sie sind stolz darauf, sowohl die physische als auch die gesellschaftliche Seite der Arbeit zu unterstützen.



implus - punkte

Monatliche Impulse von implus - Mai 2006

Solche Menschen können sich zum "Gewissen" des Teams entwickeln und viel Unterstützungsarbeit und Hilfe für Teammitglieder leisten.

Wenn Sie mehr zur Steigerung von Teamleistungen wissen möchten:
Rufen Sie gerne an - ein Anruf verbindet - oder schicken Sie uns eine Email.



Jürgen Stoffregen, *implus* Training & Beratung
Am Fischerhof 24, 31787 Hameln
Tel.: 05151 94 06 91
Fax: 05151 94 06 93
Mobil: 01635 94 06 91
Stoffregen@implus.de
www.implus.de/stoffregen