

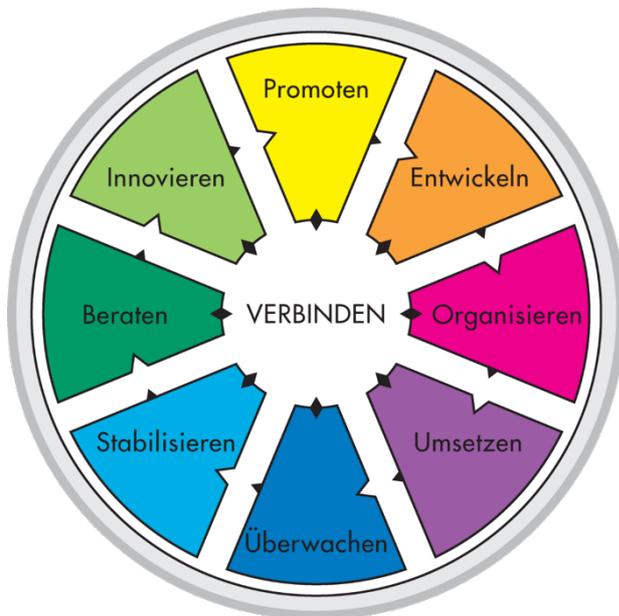
Team Management Systems® (TMS)

Um 1985 entwickelten Charles Margerison und Dick McCann ein Instrument zur systemischen Organisations- und Personalentwicklung unter der Bezeichnung Team Management Systems (TMS). Die Grundlage von TMS ist ein standardisierter Persönlichkeitstest mit 60 Fragen zur Entscheidungsfindung, zur Informationsverarbeitung und zum Kommunikationsverhalten von Mitarbeiter:innen.

TMS wird heute weltweit in der Team- und Organisationsentwicklung eingesetzt.

Die acht Arbeitsfunktionen (Teamaufgaben)

Damit ein Team seine Aufgabe gut erledigen kann, braucht es die acht Arbeitsfunktionen. Werden diese acht Funktionen von Mitarbeitenden gut abgedeckt, entsteht eine hohe Arbeitsleistung. Fehlen einzelnen Funktionen, kann das Team nur ungenügende Resultate erbringen.



Promoten	Neue Möglichkeiten erkunden und präsentieren
Entwickeln	Anwendungen auswählen und entwickeln
Organisieren	Praktikable Arbeitsweisen planen und festlegen
Umsetzen	Produkte und Dienstleistung erbringen
Überwachen	Prozesse und Ergebnisse auf Qualität kontrollieren und prüfen
Stabilisieren	Standards und Werte aufrechterhalten und sichern
Beraten	Informationen sammeln und weitergeben
Innovieren	Neue Ideen hervorbringen und damit experimentieren

Ein Mensch bevorzugt in der Regel zwei bis drei Arbeitsfunktionen aus dem achteiligen Modell. Zu diesen fühlt er sich hingezogen – teilweise auch unbewusst.

Die Teamrollen

Das TMS-Modell unterscheidet **vier Grundtypen** eines Teams:

Entdecker:innen	Wohin noch?
Organisator:innen	Wie?
Überwacher:innen	Was?
Berater:innen	Warum?

Aus den Team-Grundtypen und den persönlichen Vorlieben bei den Arbeitsfunktionen ergeben sich folgende Teamrollen:

entdeckende:r Promoter:in	Entdeckt neue Möglichkeiten und hält Ausschau nach neuen Chancen für die Organisation und das Team.
auswählende:r Entwickler:in	Arbeitet daran, Alternativen zu analysieren und Ideen zu entwickeln, die die praktischen Gegebenheiten der Organisation berücksichtigen.
zielstrebige:r Organisator:in	Drängt voran, damit Resultate erzielt werden.
systematischer Umsetzer:in	Arbeitet auf systematische Art und Weise, um Arbeiten zu erledigen und Leistungen zu erbringen.
kontrollierende:r Überwacher:in	Hat Freude daran, sich auf die detailorientierten und qualitätssichernden Aspekte der Arbeit zu konzentrieren.
unterstützende:r Stabilisator:in	Achtet im Team darauf, dass Standards und Werte aufrechterhalten werden, damit das Team qualitativ hervorragend arbeiten kann.
informierte:r Berater:in	Sammelt Informationen und gibt diese an andere weiter.
kreative:r Innovator:in	Tüftelt neue Ideen und Arbeitsansätze aus.

Es ist sinnvoll, in einer Organisation zu überprüfen, ob die bevorzugten Teamrollen mit den Arbeitsanforderungen (Pflichtenheft) übereinstimmen. Eine Übereinstimmung steigert die Arbeitsleistung und fördert die Arbeitszufriedenheit.

Links

<http://www.teammanagementsystems.com>

Quellen:

<http://de.wikipedia.org>

<http://www.konas-consulting.com/wp-content/uploads/2021/03/Die-wichtigsten-Elemente-des-TMS.pdf>

http://www.dudek-managementberatung.de/fileadmin/user_upload/dokumente/praxisbsp_instrumente/Team_Management_System.pdf

http://www.empathiewerkstatt.de/wp-content/uploads/2019/09/tms_broschuere_empathiewerkstatt.pdf