

Team Management Systems Development International®

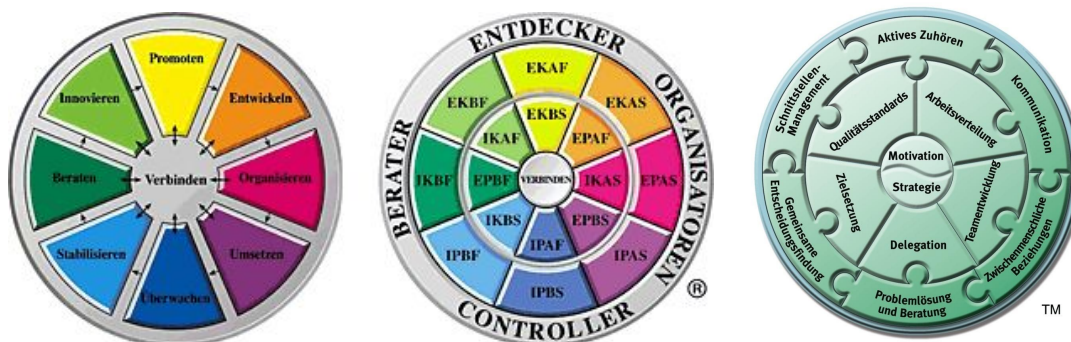
TMS bietet weltweit führende Instrumente für qualifizierte Führungs- und Teamfähigkeiten. TMS-Instrumente unterstützen neben der Selbsterkenntnis den Dialog über Selbst- und Fremdwahrnehmung, Motivationen, Wünsche und verbesserte Zusammenarbeit im Team.

TMS verbindet die psychologische Betrachtung mit der soziologischen zu einer integrierten Sicht: Der Typus der Arbeitsaufgabe wird direkt mit persönlichen Präferenzen direkt vergleichbar. Zentrale Fähigkeiten des Teamleiters beziehen sich auf Menschen und Aufgaben.

TMS-Instrumente fokussieren Motivation des einzelnen Teammitglieds jenseits von Skills und Soll-Kompetenzen. Wenn wir persönliche Talente schätzen, kann Vertrauen und Selbstvertrauen wachsen. Wachsendes Verständnis und Akzeptanz von Diversität sowie Entfaltung der individuellen Talente liegen auf diesem Weg.

Die Befähigung des Teamleiters ist im Hinblick auf Lernen und Verbessern interessant. Dafür bietet das Team-Leadership-Profil exzellentes Feedback.

3 Modelle liegen den hier vorgestellten Instrumenten zugrunde:



Selbstführung:

1.) TMS-Präferenzenprofil

- Sie erkennen ihre Präferenzen und Abneigungen für bestimmte Aufgabentypen
- Ihre Disposition in vier persönlichen Eigenschaften zeigt Ihre Präferenzen
- Sie verstehen mit welchen Leuten Sie gut zusammenarbeiten können und warum
- Sie entdecken generelle Stärken und Schwächen Ihres Führungsverhaltens
- u.a.m.

Steigern Sie Ihre Zufriedenheit im Beruf, indem Sie Ihren Stärken folgen: Integration und Passung. Profilandern beziffern die Stimmigkeit ihres TMS-Präferenzenprofils mit „90-95%“.

2.) Team-Leadership Feedback

Wie gut sind Sie als Teamleiter/in? Das einzigartige 270+90 Grad-Feedback stellt die präzisen Rückmeldungen Ihrer Kooperationspartner über Stärken und Schwächen zusammen.

- 5 Aufgabenbezogene, 6 zwischenmenschliche Fähigkeiten und 2 Grundhaltungen
- Feedbacks aus qualitativen Aussagen, anonymisiert; Feedback vom Chef separat

- Keine Einstufung mit Ziffern wie „Schulnoten“, es geht um Lernen und Verbessern, nicht um Vergleich oder Prämierung
- Ganzheitlich Handeln: Menschen und Aufgaben verbinden und inspirierend strategisch ausrichten.

Andere Führen:

Als Führungskraft können Sie Ihr Team mit TMS-Instrumenten weiterentwickeln:

- ein neues Team schneller arbeitsfähig machen,
- Teams leichter durch Storming und andere schwierige Phasen bringen,
- die potenzielle Synergie aus persönlichen Unterschieden im Team erschließen,
- Projektteams vor subjektiven Fehlern schützen, ...

Sie wollen TMS- Instrumente **gezielt mit Ihrem Team** einsetzen? Zwei strategische Anliegen führen zu unterschiedlichem Vorgehen. Worum geht es Ihnen?

1.) **Ihre Fähigkeiten** als Teamleiter/in **verbessern**?

- Wählen Sie das Teamleiter-270+90 Grad-Feedback: [mehr dazu](#)

2.) Das **gemeinsame Niveau heben, als Team** zu arbeiten; das Mit- und Untereinander im Team verbessern?

- Wählen Sie einen extern begleiteten Teamentwicklungsprozess mit Unterstützung des Präferenzenprofils: [mehr dazu](#)

Teamentwicklungsprozess

Das TMS-Präferenzenprofil durchbricht das eingefahrene Muster von individueller Selbstoptimierung und passiv-aggressiver Ellenbogenmentalität. TMS zeigt Unterschiedlichkeit und fördert gegenseitige Akzeptanz von Diversität.

TMS ist kein distanziertes Analyse-Tool: Es gibt kein richtig und falsch, gut oder schlecht. TMS hilft dem einzelnen und dem Team als Ganzes zu Selbst-/Erkenntnissen.

TMS bietet eine Brücke zwischen Persönlichkeit und Aufgaben im Team. Das individuelle und das Gruppen-Profil ermöglichen den Teammitgliedern, (wieder) mit Fokus auf gemeinsame Ziele handlungsfähig zu werden.

Mit der Erfahrung aus mehr als hundert Teamentwicklungsprozessen begleiten wir Sie mit Ihrem Team zu High Performance. Ihr erster Schritt: Nehmen Sie Kontakt auf für ein direktes Gespräch über Situation, Ziele, Vorgehen. [E-Mail](#)

FAQ:

Dass damit auch die Qualität der Ergebnisse steigt, dazu kann TMS auch ganz konkret beitragen:

- Was ist unsere Aufgabe als Team?
- Sind die Aufgaben richtig zugeteilt?
- Warum verlaufen bestimmte Prozesse immer wieder schleppend?
- Welche Aufgaben sind möglicherweise kritisch, weil sie niemand mit Vorliebe macht?

Die Folge: Bessere Entscheidungen, wenn es darum geht...

- wer im Team übernimmt welche Aufgaben
- welche Präferenzen haben wir im Team, welche blinden Flecken haben wir?
- welche Aufgaben liegen dem Einzelnen, welche neigt er zu vermeiden?
- ...

TMS-Instrumente stehen in 12 Sprachen zur Verfügung. Das TMS-eigene Forschungsinstitut in Brisbane, Australien, hält eine Vielzahl von Vergleichsdaten und exemplarischen Studien aus über 150.000 Probandenauswertungen für TMS-Kunden bereit.

TMS können Sie mit unserer Unterstützung in Team-Workshops und im persönlichen Coaching nutzbringend einsetzen. Wir selbst unterstützen in den Sprachen Deutsch und Englisch, Kollegen unseres Netzwerks empfehlen wir Ihnen für weitere Sprachen.