



TMS - Forschung und die Entwicklung der TMS - Profile Interview mit Dick McCann



Dick McCann

Dick, Sie haben zusammen mit Charles Margerison in den letzten 20 Jahren das Team Management System entwickelt - als Instrumentarium für Personal-, Team- und Organisationsentwicklung. Ihre berufliche Laufbahn haben Sie als Chemie-Ingenieur begonnen. Wie sind Sie gerade an dieses Thema gekommen?

Gleich zu Beginn meiner Arbeit als Chemie-Ingenieur wurde mir klar, dass der strukturierte Arbeitsstil nicht meine Sache war. In einem Büro zu sitzen und Pumpen und Wärmeaustauscher zu zeichnen machte mir keinen Spaß. Bald ertappte ich mich dabei, jede Woche die Stellenangebote in den Zeitungen zu studieren in der Hoffnung, ein Angebot zu finden, das mir mehr Herausforderung und Anreiz bot. Zum Glück bot mir die Organisation, für die ich damals arbeitete, BP Exploration in London, eine Position als interner Berater an genau zu dem Zeitpunkt an, als ich gerade kündigen wollte. Dies gab mir die Möglichkeit, die europäischen Chemiefabriken zu besuchen - dort hatte ich nicht nur Produktions-, sondern auch Personalprobleme zu lösen. Damals entstand mein Interesse für Teamarbeit und Organisationsentwicklung. Und von dem Zeitpunkt an hat mich dieser Forschungsbereich gepackt - und nicht mehr losgelassen. Vor allem die Frage: **was machen erfolgreiche Führungskräfte und Teams eigentlich anders als andere?** Wie kann man das beschreiben? Damals wusste ich noch nicht, dass ich eher eine Präferenz für die Arbeit eines Kreativen Innovators als für die eines Systematischen Umsetzers und Kontrollierenden Überwachers habe - das wäre aber meine Aufgabe als Chemie-Ingenieur gewesen.

Wie entstand die Idee für das TMS?

Nachdem ich einige Jahre als Managementberater gearbeitet hatte, traf ich 1982 Charles Margerison, der damals als Professor Management Development lehrte und ebenfalls große Organisationen beriet. Im Verlauf vieler Diskussionen erkannten wir, dass wir in unserer Arbeit mit Teams immer wieder auf die gleichen Probleme stießen. Wir waren beide der Ansicht, dass es zu jener Zeit kaum ein psychologisches Modell oder Instrument auf dem Markt gab, das speziell für den Arbeitsplatz anwendbar war. Wir begannen dann, uns dazu gemeinsam Gedanken zu machen und ein arbeitsplatzorientiertes Instrumentarium zu entwickeln, das für unsere Bedürfnisse und vielleicht für andere Berater im Trainings- und Personalentwicklungsbereich brauchbar sein sollte. Diese ganzen Arbeiten führten wir damals in Brisbane in Australien durch, wo Charles an der University of Queensland arbeitete und wo ich als freier Managementberater tätig war.

Wie lange dauerte der Entwicklungsprozess?

Wir brauchten insgesamt etwa 5 Jahre, um den Team Management Profil Fragebogen und die verwandten Modelle und Profile zu entwickeln und zu validieren. Es war sowohl für Charles als auch für mich von erster Priorität, dass das Instrument, also der Team Management Profil Fragebogen, psychometrisch völlig solide sein musste, bevor er wirtschaftlich genutzt wurde. Obwohl die wirtschaftliche Nutzung zunächst gar nicht unsere Absicht war, wurde es uns bald klar, dass wir ein sehr reliables und valides Produkt in der Hand hatten, das auch geschäftlich erfolgreich sein konnte.

Der Team Management Profil Fragebogen nutzt vier Skalen, um die Arbeitspräferenzen zu messen, und diese vier Skalen erwiesen sich als relativ unabhängig voneinander. Das bedeutete, dass das Feedback in einem hohen Maß personalisiert werden konnte, abhängig von der Stärke der Werte auf den Skalen. Das Feedback konnte so in 208 verschiedenen Profilvarianten entwickelt werden, was wohl einer der Gründe dafür ist, dass dieses Instrument so populär ist. Die zwei Jahre, die wir uns Zeit nahmen, um das Feedback zu perfektionieren und die Profile zu schreiben, stellten sicher, dass das Profil-Feedback eine sehr hohe Akzeptanz findet.

Wie gut ist das Instrument erforscht?

Es ist einem strengen Testverfahren unterworfen worden, um sicherzustellen, dass es genau das misst, was es messen soll: die Arbeitspräferenz. Wir haben heute eine ungeheure Datenmenge zur Verfügung, die in 118 Ländern und Hunderten von Berufsgruppen und Industriezweigen ermittelt wurde. Alle unsere Instrumente werden fortlaufend überprüft, um sicherzustellen, dass sie psychometrisch auf dem höchsten Standard sind. Wir haben unser eigenes Forschungsinstitut dafür gegründet, das Institute of Team Management Studies in Brisbane, das von Nikki Mead geleitet wird und das im Bereich der Teamforschung auf 18 Jahre Erfahrung zurückblicken kann.

Es erscheinen laufend Forschungsupdates, die im e-shop unserer Website www.tms.com.au bestellt werden können.

