

Mehrwert auf allen Ebenen mit dem Team Management Profil. Vier akkreditierte Trainer berichten.



Dalida Brekalo · Hofheim



Tobias Büser · Wiesbaden



Andreas Schwaller · Zürich



Bettina Seidel-Whitelaw · Hamburg

TEAMENTWICKLUNG, EINZELCOACHING UND DAS DENKEN RUND UMS RAD.

Teamaufstellungen sichtbar machen und bewusst nutzen.

Was ist die Basis für gelingende Teamarbeit? Die eigenen Arbeitspräferenzen und die Vorlieben der anderen zu verstehen und zu nutzen. Charles Margerison und Dick McCann identifizierten acht Arbeitsfunktionen, die in jedem Projekt übernommen werden müssen, damit auf effektive Art Erfolg entsteht. Doch arbeiten Menschen auf Grund ihrer individuellen Präferenzen unterschiedlich gern in diesen 8 Arbeitsfunktionen. Um die Bereiche zu ermitteln, in denen Menschen sich bevorzugt engagieren, haben Margerison und McCann ein psychologisch validiertes Instrument geschaffen: Das Team Management Profil.

Wir haben vier Coaches gefragt, was die Team Management Profile in ihrer Beratungspraxis bewirken. Unter anderem haben wir erfahren, wie und unter welchen Bedingungen Menschen sich weiterentwickeln und dass

das Team Management System hervorragend in eine zunehmend agile Arbeitswelt passt.



DAS TEAM MANAGEMENT RAD

Aus den Arbeitsfunktionen werden 8 Teamrollen abgeleitet sowie die (Führungs-)Rolle des Verbindens.

DALIDA BREKALO



„MEINEN KUNDEN EINEN BESONDEREN NUTZEN ANBIETEN.“

Die berufliche Laufbahn von Dalida Brekalo begann im Finanzsektor. Heute arbeitet sie als Coach und Mediatorin, begleitet Change-Prozesse und Strategieentwicklungen. Außerdem gibt sie ihr Wissen in diversen Ausbildungsformaten in ihrer eigenen Akademie weiter. Das Team Management Profil setzt sie seit 2011 ein.

www.dbcoaching.de

FRAU BREKALO, WANN SETZEN SIE DAS TEAM MANAGEMENT PROFIL EIN?

Wenn Teams neu zusammenkommen. Wenn größere Veränderungen bevorstehen. Wenn neue Führungskräfte ins Team kommen. Und wenn unklare Kommunikation und Missverständnisse die Teams belasten.

„NICHT IGNORIEREN, SONDERN INTEGRIEREN!“

Dalida Brekalo

Und der zentrale Punkt im Führungskräfte-Coaching ist das Linking: Wie kann ich in meiner Rolle noch besser verbindend agieren? Wenn man um das eigene Profil weiß, wird ja auch das Bewusstsein dafür geschärft, welche der eigenen Präferenzen im Führungsverhalten gebraucht werden. Das kann man auch sehr schön mit den Positionen im Team Management Rad und dem Teamstatus abgleichen – von da aus ist es dann leicht, einzuschätzen, wen man braucht, wenn neue Kollegen/innen ins Team geholt werden.

WAS HABEN SIE ALS COACH UND UNTERNEHMERIN DAVON, MIT DEN PROFILEN ZU ARBEITEN?

Als Unternehmerin liegt der Mehrwert für mich darin, dass ich meinen Kunden einen besonderen Nutzen anbieten kann: nämlich ein psychologisch validiertes Tool, das sehr spezifisch über die Arbeitswelt spricht.

Die Menschen in den Unternehmen haben ja Bauchweh im Vorfeld – zieh ich mich da jetzt aus, sehen der Chef und die Kollegen, wer ich bin? Und diese Sorgen kann ich den Teilnehmer/innen schnell nehmen, weil wir ja tat-

sächlich nur über Arbeitspräferenzen reden. Ich mache dabei immer deutlich, dass wir an keiner Stelle tief in die Biografie oder Persönlichkeit eingreifen, sondern immer auf der Ebene von Zusammenarbeit und Kommunikation bleiben. Sobald die Teilnehmer/innen verstehen, dass alle Tätigkeitsformen und alle Arbeitspräferenzen gebraucht werden, damit es rund läuft, dann öffnen sie sich für die anderen.



DIE LINKING SKILLS

Die Nabe im Inneren des Team Management Rades: Das Verbinden ist für Dalida Brekalo der zentrale Punkt im Führungskräfte-Coaching.

Das eigene Profil befreit von Hemmungen. In den Workshops schlage ich dann vor, zu allen im Team Brücken zu bauen. Wie könnte denn so eine Brücke aussehen, die vom Kreativen Innovator zum Systematischen Umsetzer reicht oder den Kontrollierenden Überwacher mit dem Entdeckenden Promoter verbindet? Das sind oft die großen Punkte, an denen es hakt. Das hilft den Menschen, sich ihre Unterschiede anzuschauen und danach nicht mehr dagegen zu sein, sondern tatsächlich mitzugehen. Nicht mehr ignorieren, sondern integrieren!

WAS PASSIERT, WENN ICH DIE ANDEREN ANDERS ANSPRECHE?

WIE MACHT SICH DAS BEMERKBAR?

Da fallen dann wirklich Groschen. Das sieht man richtig, wenn es allen im Team wie Schuppen von den Augen fällt – ach, deswegen! Wenn die Menschen den Mehrwert und den Nutzen sehen, den sie im Team voneinander haben, ist der Punkt erreicht, dass etwas Schönes und Neues wachsen und entstehen kann.

Das Team Management System ist für mich ein Kommunikationstool, das die Menschen einander näherbringt. Es ermöglicht Vertrauen. Durch das Profil scheuen sich die Menschen nicht mehr, die anderen mit ihrer besonderen Begabung um Impulse zu bitten. Mit dem Verständnis der verschiedenen Teamrollen können sie eine Super-

kommunikation starten. Das heißt, es ist keine kalte Bitte, kein kaltes Feedback, sondern sie haben etwas in der Hand und können sagen: „Bitte schau mal, ich brauch gerade deine Präferenz und deine Stärke! Ich habe das Thema, kannst du mir helfen?“

ES WIRD ALSO WERTSCHÄTZUNG TRANSPORTIERT?

Absolut. Denn ich wertschätze ja nicht nur meine Präferenz, sondern auch deine. Und indem ich dich einlade und einbeziehe, gebe ich unserer gemeinsamen Arbeit, unserem Endprodukt, an dem wir alle im Unternehmen arbeiten, eine nochmals erhöhte Wertschätzung. So können Unternehmens- und Teamkulturen sich wirklich entwickeln.

TOBIAS BÜSER



„MIT TMS HABE ICH EIN KLARES, SCHNELLES KOMPETENZSIGNAL.“

Dr. Tobias Büser ist seit über 15 Jahren selbständiger Trainer, Coach und Berater mit den Themen Führung und Management sowie Organisationsentwicklung. Außerdem unterrichtet er an der Hochschule für Ökonomie und Management (FOM) in Frankfurt am Main.

Seit 2008 setzt er das Team Management Profil ein.

www.bueser-akademie.de

WANN ARBEITEN SIE MIT TEAM MANAGEMENT PROFILEN, HERR BÜSER?

Eigentlich immer. In unseren Entwicklungsprogrammen für Manager starten wir mit den Profilen standardmäßig im Kick-off. Damit werden genau die zentralen Themen angestoßen, die uns anschließend noch ein oder zwei Jahre beschäftigen: die Auseinandersetzung mit sich selbst und den eigenen Stärken, die Steigerung von Ergebnissen mittels Prozessoptimierung, der Umgang im Team. Und es wird sofort klar, dass man diese Themen miteinander verknüpfen muss. Die wichtigste Botschaft von TMS dabei lautet: Wirtschaftlicher Erfolg und

menschliches Wohlbefinden gehen Hand in Hand, es ist kein Widerspruch. Und auch im Einzelcoaching setze ich das Team Management Profil nach Möglichkeit immer ein.

SIND BEI IHNEN AUCH WEITERE TOOLS IM EINSATZ?

Ich bin tatsächlich für mehrere weitere Tools akkreditiert und habe schon alles Mögliche ausprobiert. Alle Instrumente haben ihre Vor- und Nachteile. Mittlerweile arbeite ich vorwiegend mit dem Team Management System, weil ich da sehr viele Vorteile sehe.

WELCHE VORTEILE SIND DAS?

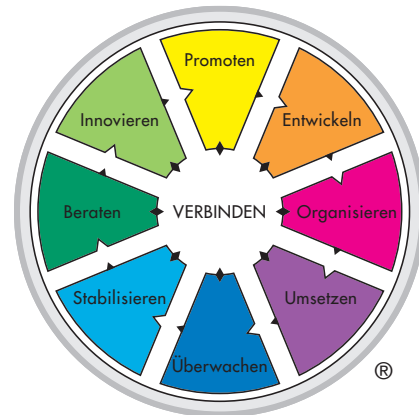
TMS deckt drei Ebenen ab: den Prozess, die Teamstruktur und die Ebene der individuellen Arbeitspräferenzen. Als Diplom-Kaufmann, der sich in Richtung Wirtschaftspädagogik und Beratung weiterentwickelt hat, habe ich guten Zugang zu betriebswirtschaftlichen Themen und kann durch die Prozessebene der Profile mich leicht in den Management-Alltag der Kunden einklinken. Anhand der acht Arbeitsfunktionen, die ja zusammengenommen einen vollständigen Prozess ergeben, kann ich Ergebnisse sichtbar machen und deren Verbesserung steuern. Und in diese Ebene der „hard facts“ auf der Prozessebene kann ich nun die individuellen Präferenzen und die Teamstruktur integrieren – das ist einmalig, einfach und praktisch. Außerdem nutzen meine Kunden das Profil im war for talents, der etwa in der IT-Branche besonders fordernd ist. Das beginnt damit, dass Stellenprofile mit Hilfe des Team Management Systems beschrieben werden. Es lohnt sich, von vornherein zu überlegen, mit welchen Präferenzen das Matching überhaupt funktionieren kann. Ich bekomme oft die Rückmeldung von Personalern, dass die Bewerber das im Gespräch als sehr positiv empfinden: „Das ist ja super, dass Sie sich so mit mir auseinandersetzen!“

„TMS WIRD ZUM QUALITÄTS-CHECK DER PROZESSENTWICKLUNG – WENN DER PROZESS EIN LOCH HAT, MERKEN WIR DAS.“

Tobias Büser

KLAR, ALS NEUER MITARBEITER KOMME ICH JA IMMER IN BESTEHENDE TEAMS REIN.

Und Sie fragen sich: Passe ich ins Team? Passe ich auf die Stelle? Da haben wir wieder die drei Ebenen: individuelle Präferenzen bezogen auf die Tätigkeit im Prozess und bezogen aufs Team. Viele Unternehmen passen bei



DAS RAD DER ARBEITSFUNKTIONEN

„Zusammengenommen ergeben die acht Arbeitsfunktionen einen vollständigen Prozess.“

Tobias Büser

fachlich und menschlich überzeugenden Bewerbern sogar die Tätigkeiten und die dazugehörigen Rollen entsprechend an. Das Team Management Profil ist beim Ankommen im Team eine große Hilfe. Ebenso im interkulturellen Bereich: In der IT-Branche habe ich üblicherweise Veranstaltungen mit sehr diverser Besetzung – zwölf Leute aus sechs Nationen, das ist eher die Regel als die Ausnahme. Aber die Profile schaffen schnell eine kultur- und sprachübergreifende Basis für die gemeinsame Arbeit und für die Teamprozesse.

Meiner Meinung nach nimmt im Arbeitsalltag die Prozessorientierung gegenüber der Abteilungsorientierung ständig an Bedeutung zu. Vor allem, wenn es um agiles Management geht, hat man entlang der Prozesse oft eine Vielzahl von Personen im Einsatz – und das kann man mit TMS gut optimieren und geraderücken.

WIE SIEHT DAS ZUM BEISPIEL METHODISCH AUS?

Wenn die Teilnehmer noch nicht so TMS-affin sind, nehme ich Karten, auf denen zunächst Aktivitäten, beteiligte Personen, benötigte Ressourcen und kritische Punkte notiert werden. Wenn diese Karten dann als Landschaft auf dem Boden ausgelegt sind, gehen wir anschließend rund ums Rad den Prozess entlang – TMS wird zum

Was kann das Team Management Profil?

PRAXIS | 010

Qualitäts-Check der Prozessentwicklung. Nachdem wir einen Prozess kreiert haben, gehen wir ihn mit TMS vollständig durch. Und wenn der Prozess irgendwo ein Loch hat, merken wir das auf diese Weise. Gelegentlich sind die Lücken hellgrün: der Prozess ist nicht offen für Innovation. Oder man hat die Nachhaltigkeit vergessen – also das Stabilisieren, hellblau – das ist auch so ein Klassiker.

EIN GUTES STICHWORT: WIE STABILISIEREN SIE MIT TMS IHR EIGENES UNTERNEHMEN?

TMS ist in meinem Unternehmen aus zwei Gründen dominant. Erstens mache ich mit TMS sehr viel Akquise. Wenn ich jemanden dazu bringe, ein Profil zu machen, habe ich den Fuß in der Tür. Das Profil vermittelt eine gewisse Wertigkeit und die Leute sind immer ganz platt, wie gut

sie sich darin wiederfinden, wo sie doch nur eine Viertelstunde in den Online-Fragebogen investiert haben. Und das wirkt sich für mich günstig aus, weil sie diese Qualität von TMS als Signal für meine Kompetenz wahrnehmen. Ich glaube zwar durchaus, dass ich über viele Qualifikationen verfüge – aber die Frage ist ja, wie schnell und eindrücklich kann ich das in der Akquise darstellen? Mit TMS habe ich ein klares, schnelles Kompetenzsignal.

UND DER ZWEITE GRUND FÜR DIE BEDEUTUNG VON TMS IN IHREM UNTERNEHMEN?

Menschen wollen ja in der Beratung, in der Personalentwicklung oder im Coaching vor allem etwas über sich selbst lernen. Ich merke in fast allen Fällen: Wenn ich den Leuten etwas vermitteln kann, wo sie etwas über sich selbst lernen, springen sie auf meine Beratung an.

BETTINA SEIDEL-WHITELAW



„DAS TEAM MANAGEMENT PROFIL IST EIN GROSSARTIGES INTERAKTIVES TOOL IM EINZEL- UND TEAMCOACHING.“

Bettina Seidel-Whitelaw arbeitet seit 2007 mit Team Management Profilen und führt gemeinsam mit einer langjährigen Geschäftspartnerin die Hamburger BCA Business Coaching Akademie. Aus ihrer GbR wurde eine GmbH & Co. KG mit festen und freien Mitarbeitern.

www.coaching-im-business.de

FRAU SEIDEL-WHITELAW, WELCHE ZIELE HABEN SIE?

Wachsen! Und zwar, indem wir mehr Menschen dazu verhelfen, ein besseres Leben zu leben. Das ist tatsächlich unser Haupttreiber, möglichst vielen Kunden – sei es im Privaten oder im Beruflichen – ihre Möglichkeiten für ein besseres Leben zu zeigen. Und dafür muss auch unser Unternehmen wachsen. Als Inhaberinnen und Geschäftsführerinnen sind wir jetzt selbst dabei, neue Rollen zu übernehmen.

SIE VERABSCHIEDEN SICH AUS DEM COACHING?

Ganz im Gegenteil! Ich kann mir gar nicht vorstellen, überhaupt nicht mehr zu coachen. Das macht mir einfach Spaß, da bleibe ich nah dran. Wir lernen selber immer mit, und jetzt kommen verstärkt größere Veränderungsprozesse in Unternehmen auf uns zu. Da passt TMS prima rein, wenn neue internationale Teams zusammenwachsen und sich selbst formieren. In gemischten Teams arbeiten wir auf Englisch. Aber da viele Team-Mitglieder non-native speakers sind, ist es gut, dass wir die Team Management Profile in 14 Sprachen anbieten können, den Online-Fragebogen sogar in 19 Sprachen.

Was kann das Team Management Profil?

PRAXIS | 010

WELCHE TYPISCHEN EINSÄTZE FÜR DIE PROFILE SEHEN SIE?

Erstens: Teamentwicklung. Zweitens: Einzel-Coaching, meistens mit Führungskräften und Leistungsträgern. Drittens: Recruiting. Da geht es um die profilgerechte Besetzung von Stellen.

WELCHEN BENEFIT BRINGEN DIE PROFILE IN COACHINGS?

Die Profile helfen dann besonders, wenn ein Kunde noch nicht so viel über sich selbst nachgedacht hat, wenn es noch gewisse Lücken in der Selbstwahrnehmung gibt. Für sachlich-analytische Menschen ist es sehr sinnvoll, eine strukturierte Anleitung zu bekommen, auf sich selbst zu schauen.

Ein weiteres Beispiel: Oft hat sich jemand im Job auf eine ganz bestimmte Weise positioniert, die gar nicht zu ihm passt. Letztens hatte ich jemanden, der eine Rolle gewählt hatte, in der Dinge vor allem systematisch umzusetzen und nachzuhalten sind, aber wenn er über ganz anders gelagerte Aufgaben wie die Umstrukturierungen in seiner Firma sprach, sah ich, wie seine Augen strahlten! Der Coachee war wirklich höchst überrascht, als er aus seinem Profil erfuhr, wie stark seine Präferenzen fürs Innovieren und Promoten waren.

„AHNUNGSWISSEN IN EINE FORM BRINGEN, DIE WERTSCHÄTZEND UND ANWENDBAR IST!“

Bettina Seidel-Whitelaw

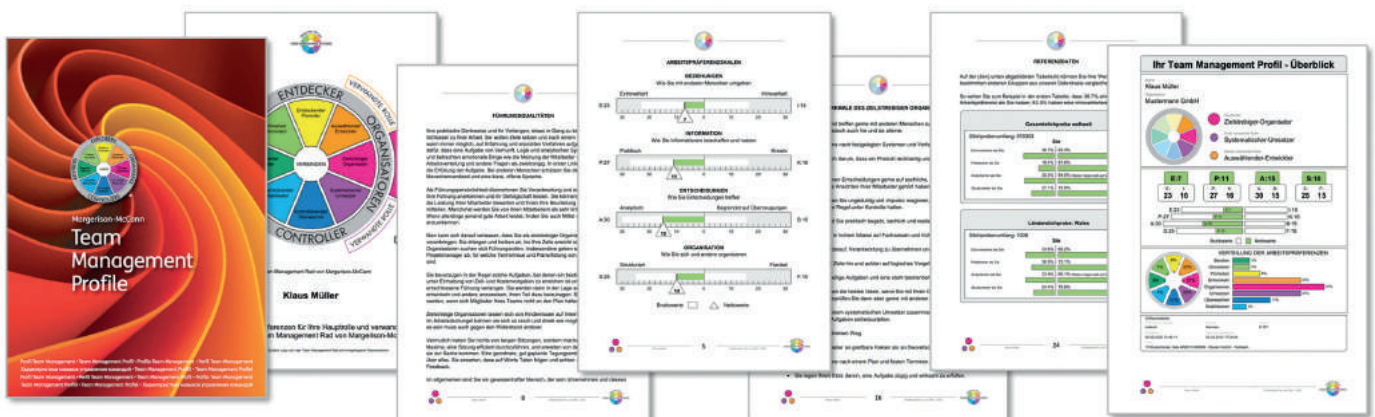
UND HAT ER AKZEPTIERT, WAS ER IM PROFIL ÜBER SICH LAS?

Das hat für ihn alles total Sinn gemacht! Er konnte dann seinen Frieden damit schließen, dass er anders ist, als er bis dahin selbst dachte. Vorher befürchtete er sogar, mit ihm stimme etwas nicht, weil er sich in seiner Arbeit nicht richtig wohl gefühlt hat. Seine Kreativität zu akzeptieren – das war für ihn wie eine Befreiung. Und im Gespräch mit seinem Chef gelang es dann sogar, eine neue Rolle für ihn zu finden.

Für mich war es zudem schön, dass das Profil zugleich eine greifbare Bestätigung meines Coachings und meiner Intuitionen war. Das erlebe ich regelmäßig mit TMS.

GIBT ES WEITERE GRÜNDE, MIT DEM TEAM MANAGEMENT PROFIL ZU ARBEITEN?

Na klar: die schöne Sprache. Die Profile sind in der Regel nicht pushy, nicht aufdringlich-aggressiv in ihren Formulierungen.



DAS TEAM MANAGEMENT PROFIL

Bettina Seidel-Whitelaw hebt die wertschätzende, fließende Sprache sowie das visuelle Erleben hervor. Von Führungskräften hört sie oft: „Jetzt habe ich es *bunt auf weiß*, was ich die ganze Zeit schon ahne.“

rungen. Der wertschätzende Ton und der leichte Lesefluss helfen, sich leichter mit seinem eigenen Profil zu identifizieren. Und für Klienten, die visuell unterwegs sind, ist TMS großartig, weil ihnen die Farbwelten und die Positionen auf dem Rad so viele Anknüpfungspunkte bieten. TMS hilft gerade auch durch das visuelle Erleben, Dinge eindringlich zu veranschaulichen. Und vor allem für Teams ist TMS ganz toll!

WIE REAGIEREN IHRE UNTERNEHMENS- KUNDEN, DEREN TEAMS SIE MIT PROFILEN AUSSTATTEN?

Die Führungskräfte sagen meist: Jetzt habe ich es endlich bunt auf weiß, was ich die ganze Zeit schon ahne. Es ist ja wirklich etwas Schönes, ein Ahnungswissen in eine Form zu bringen, die wertschätzend und anwendbar ist.

ANDREAS SCHWALLER



„TEAMS SO SCHNELL WIE MÖGLICH BEFÄHIGEN.“

Als WM-Teilnehmer, Europameister und Nationalcoach hat Andreas Schwaller viel für den schweizerischen Curlingsport erreicht. Seit 2007 ist er als Coach und Trainer selbständig, seit 2010 setzt er das Team Management Profil ein – vorwiegend in der Wirtschaft.

www.andreasschwaller.ch

WO ARBEITEN SIE MIT DEM TEAM MANAGEMENT PROFIL, HERR SCHWALLER?

Fast immer in Team-Coachings, die bei mir vier, höchstens fünf Monate laufen. Ich habe die Philosophie, meine Teilnehmer so schnell wie möglich zu befähigen, dass sie selbständig und erfolgsorientiert weiterarbeiten können. Wenn die Abhängigkeit von Externen minimiert werden kann, stärkt das die Teams in den Unternehmen. Das ist wie im Curling: Im Wettkampf ist das Coaching verboten. Also ist das Team selbst für seinen Erfolg verantwortlich, ohne dass ein Trainer reinbrüllt.

UND DABEI HILFT IHNEN DIE ARBEIT MIT DEM TEAM MANAGEMENT PROFIL?

Ja, denn in der Teamentwicklung geht es immer darum, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln: Wie funktionierst du, wie funktioniere ich? Wo sieht der Mitarbeiter sich selbst, und wo sehen ihn die anderen? Und das zweite große Thema heißt: Wie sind wir aufgestellt? Welche Rollen sind besetzt? Wo haben wir Lücken, sind diese Lücken störend – und wenn ja, wie schließen wir sie?

Und diese Transparenz können wir mit dem Team Management Profil und dem Teamstatus herstellen.

WIE GEHEN SIE DABEI KONKRET VOR?

Ich lasse die Menschen eine Arbeitsanweisung für ihre Kollegen definieren: Wenn du mit mir zusammenarbeiten willst, was musst du machen, um mit mir Erfolg zu haben? Und wie wirst du ganz bestimmt keinen Erfolg haben? Jeder definiert das für sich, und dann tauschen wir das aus. Mir geht es dabei immer um das Verbindende: „Du Bauchmensch, ich Kopfmensch – jetzt müssen wir zwei was Gescheites herstellen“.

**„ICH HABE NOCH KEINE
PERSON GETROFFEN, DIE
SICH IN IHREM PROFIL NICHT
WIEDERGEFUNDEN HAT!“**

Andreas Schwaller

Was kann das Team Management Profil?

PRAXIS | 010

FUNKTIONIERT DAS AUCH IM SPORT?

Klar. Das Team Management System funktioniert meiner Meinung nach überall, wo Menschen zusammen ein Ergebnis herstellen. Wenn wir Verständnis haben, wie der Andere für mich funktioniert, werden wir uns einander annähern.

WELCHE VORTEILE HABEN TEAM MANAGEMENT PROFILE FÜR IHRE ARBEIT?

Was mir – auch im Vergleich zu allen anderen Modellen – am Team Management Profil gefällt: Es wertet nicht. Und deswegen sind die Leute offen, in Workshops damit zu arbeiten. Ich versuche immer aufzuzeigen, wie wir unsere Diversität für eine Entwicklung nutzen können: Wenn wir gemeinsam Erfolg haben wollen, wie müssen wir da aufeinander zugehen?

Was für mich entscheidend ist: Ich habe keine Person

getroffen, die sich in ihrem Profil nicht wiedergefunden hat. Und wenn ich mit anderen Tools arbeite, bin ich immer wieder in der Diskussion, weil Personen sagen, „das sehe ich nicht so, das verstehe ich nicht.“ Mit TMS kommt das einfach nicht vor.

WIE WIRKEN SICH DIE PROFILE AUF DIE KUNDENBINDUNG AUS?

Sie verschaffen mir mehr Aufmerksamkeit und helfen, dass man sich an mich erinnert. Meine Workshops mit TMS sprechen sich in den Unternehmen rum, und ich bekomme neue Aufträge mit anderen Teams. Wenn Menschen das Unternehmen wechseln, fragen mich auch ihre neuen Unternehmen an. Und die Empfehlungen kommen sowohl von den auftraggebenden HR-Kollegen wie von Teilnehmern meiner Workshops.

STIMMT DER SERVICE?

WIE GUT WIRD IHRE ARBEIT DURCH DAS TEAM VON TMS UNTERSTÜTZT?

Dalida Brekalo: Auf einer Skala von 0 bis 10 verbege ich die 12. Hilfsbereit auch im Nachgang der Akkreditierung, agierend sehr stark, sehr zuvorkommend, sehr achtsam, unterstützend, egal was man braucht. Zaubern über Nacht, wenn's sein muss. Geben Impulse, suchen nach Lösungswegen. Egal mit wem ich spreche, es stimmt einfach menschlich. Und es ist trotzdem ziel führend in betriebswirtschaftlicher und unternehmerischer Hinsicht, für mich und für meine Kunden. Eine Win-win-win-Situation!

Tobias Büser: Am Telefon habe ich regelmäßig längere und wirklich gute Gespräche. Oder es ist brandeilig, und ich sage nur „Hallo, ich bin gerade in einer Akquise, kann ich ganz schnell ein Profil bekommen?“ Das macht dann mächtig Eindruck beim Kunden, wenn der Fragebogen

online ausgefüllt ist, und ich innerhalb weniger Stunden das Profil schicken kann. Sowas mögen Geschäftsführer.

Bettina Seidel-Whitelaw: Mittlerweile haben die meisten unserer Trainer-Coaches eine TMS-Akkreditierung. Jetzt machen wir alle die Erfahrung, dass wir wirklich gut unterstützt werden. Gerade durch die fremdsprachigen Profile wird unsere Arbeit mit internationalen Teams sehr erleichtert.

Andreas Schwaller: Sehr gut ist die Profilbestellung online. Und wenn es mal eilt, sind die Reaktionszeiten genial. Ich habe noch nie etwas zu beanstanden gehabt. Wirklich großartig, die machen das toll!