

act4teams-coaching®

Die nachhaltige und diagnosegestützte Begleitung von Teams ist das Ziel von act4teams-coaching®. Durch die systematische Analyse der Prozesse im Team mit dem act4teams®-Instrument, können entscheidende Handlungsfehler aufgespürt und anschließend zielgerichtet in dem mit der Analyse verknüpften Coaching-Prozess bearbeitet werden. Das act4teams-coaching®-Programm besteht aus sechs aufeinander aufbauenden Modulen, die zeitlich und inhaltlich genau abgrenzt sind (vgl. Abbildung a).

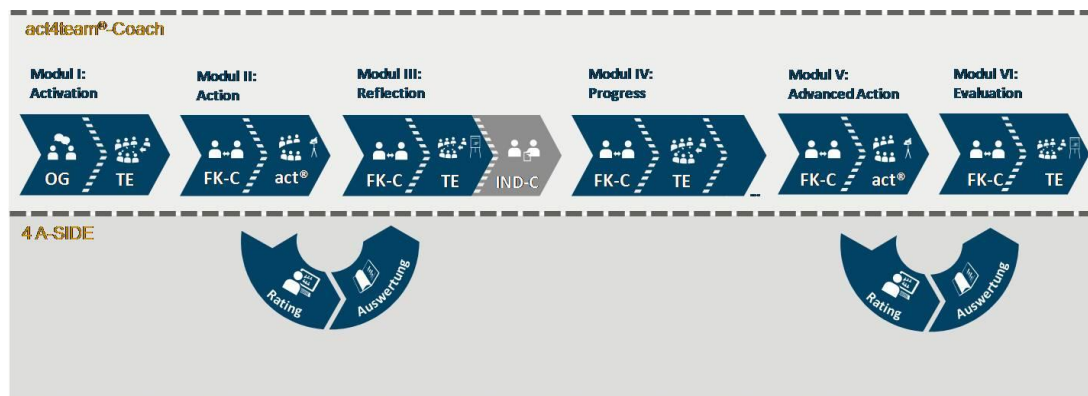


Abbildung a: Die sechs Module des act4teams-coaching®-Programms

In der Aktivierungsphase („Activation“) werden Erwartungen geklärt und erste Problembereiche thematisiert. In der darauffolgenden Phase „Action“ wird die Videoaufzeichnung der Teambesprechung durchgeführt. Vorab werden in einem Führungskräfte-Coaching die Inhalte der für die Videoaufzeichnung ausgewählten Teambesprechung mit dem Vorgesetzten festgelegt. Das Video wird durch geschulte Rater analysiert, und die Ergebnisse werden aufbereitet und an den Coach weitergegeben (vgl. Abbildung b). Jeder Teilnehmer bekommt eine Ergebnismappe mit Erklärungen zu den Kompetenzbereichen sowie grafischen Darstellungen der Ergebnisse. Dabei zeigt eine Ergebnisgrafik für eine bestimmte Kompetenzfacette die Teamwerte im Vergleich zu Durchschnittsteams und Top-Gruppen auf (vgl. Abbildung c). Durch gelbe Ausrufungszeichen sind weiterhin die Kompetenzfacetten gekennzeichnet, die sich als besonders erfolgsrelevant erwiesen haben. Diese können als Interpretationshilfe genutzt werden. Neben den Grafiken stehen Podcasts zur Verfügung. In hintereinander geschalteten Videosequenzen kann das Team sich ansehen, wann es in der Teambesprechung ein bestimmtes Verhalten gezeigt hat. Die Podcasts lösen bei den Beteiligten Betroffenheit aus, was in der anschließenden Diskussion genutzt werden kann. Gleichzeitig ist das Vorgehen sehr ressourcenorientiert, da viele Stärken aufgezeigt werden können, die beim bloßen Beobachten mit oder ohne Video nicht sichtbar werden, da selbst der neutralste Beobachter schnell zu einem Teil des Systems wird und nur noch bestimmte Aspekte wahrnimmt.

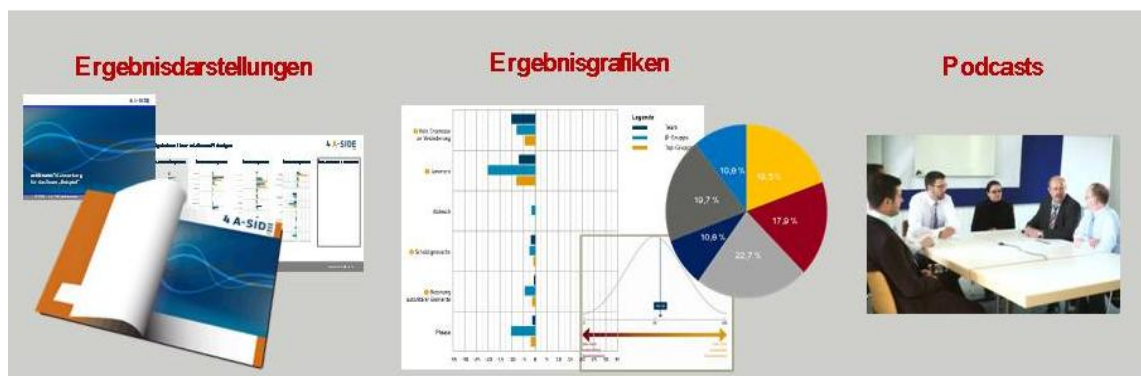


Abbildung b: Aufbereitung der Ergebnisse einer act4teams® Analyse

In der Reflexionsphase („Reflection“) erfolgt anhand dieser Materialien die Besprechung und Auseinandersetzung mit den Ergebnissen sowohl im Einzelcoaching mit der Führungskraft als auch im ganzen Team. Hier werden die Maßnahmen zu Teamentwicklung gemeinsam abgeleitet. Bei Bedarf werden auch Einzelgespräche für alle Teammitglieder angeboten. In der vierten Phase „Progress“ werden diese Maßnahmen durchgeführt und an den Themen des Teams gearbeitet. In einem Führungskräfte-Coaching werden jeweils die bisherigen Entwicklungen reflektiert und neue Schritte für Veränderungen festgelegt. Anschließend erfolgt in der Phase „Advanced Action“ die Erfolgsmessung anhand einer erneuten Analyse mit act4teams®. In der Abschlussphase „Evaluation“ werden die Ergebnisse dieser Messung rückgemeldet und im Team reflektiert. Die eigene Entwicklung wird durch das Team bilanziert und daraufhin entschieden, wie die Erfolge im Team verstetigt werden können. Auch in diesem Schritt findet ein erneutes Einzelcoaching zur Reflektion und Planung weiterer Schritte mit der Führungskraft statt. Durch die Verknüpfung von Analyse- und Coaching-Prozessen wird eine transparente, erfolgreiche und nachhaltige Begleitung des Teams ermöglicht (Kauffeld, 2010b; Kauffeld & Montasem, 2009; Kauffeld et al., 2009).

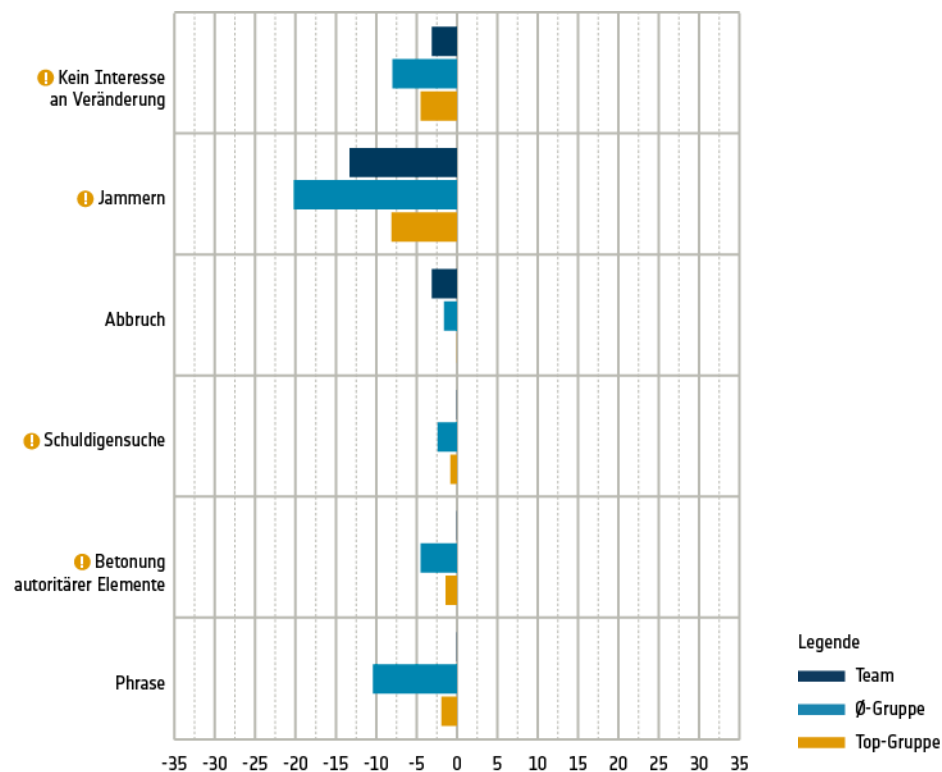


Abbildung c: Beispiel für eine Ergebnisgrafik: destruktive Mitwirkung (Selbstkompetenz)

Literatur

Kauffeld, S. (2010b). *Nachhaltige Weiterbildung: Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern*. Berlin, New York, Tokio, Heidelberg: Springer.

Kauffeld, S., & Montasem, K. (2009). Ein Kompetenzmodell als Basis. Professionelle Video-Analyse im Coaching. *Coaching-Magazin*, 4, 44-49.

Kauffeld, S., Tiscar-Lorenzo, G., Montasem, K., & Lehmann-Willenbrock, N. (2009). act4teams®: Die nächste Generation der Teamentwicklung. In S. Kauffeld, S. Grote & E. Frieling (Hrsg.), *Handbuch Kompetenzentwicklung* (S. 191–215). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.