

Activation Circle

Projektstart
oder neues Team

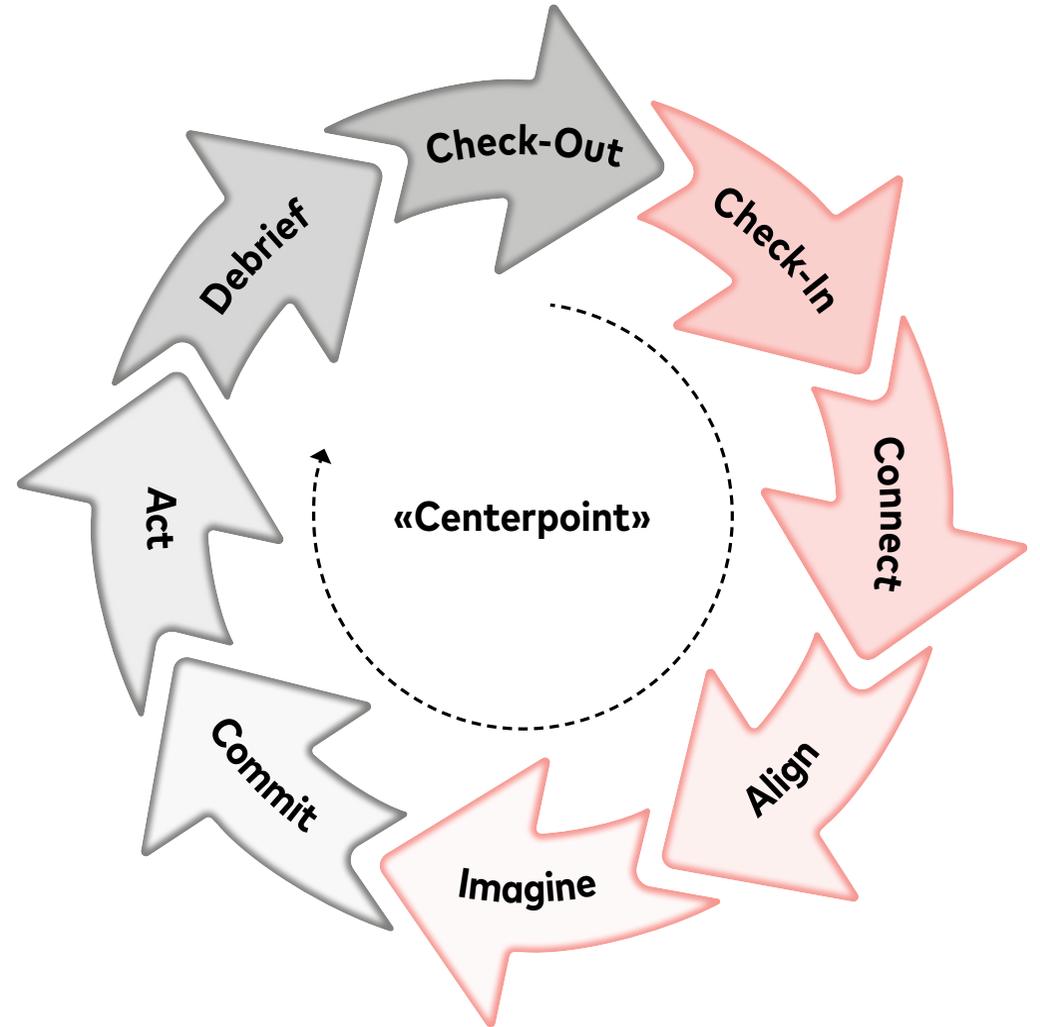
Bezug zu Ergebnissen aus unserer Forschung

- Für die Aufgabenerfüllung ist es hilfreich, wenn man die Kompetenzen der anderen Teammitglieder kennt.
- Heterogenität ist eine Chance für die Bearbeitung von gemeinsamen Aufgaben und für das Lernen im Team.
- Psychologische Sicherheit im Team ist die Basis für die Zusammenarbeit.
- Kontinuierliches, explizites Lernen im Team ist ein Faktor von erfolgreichen Teams.

Der Activation Circle bietet die Möglichkeit, dass alle Teammitglieder ihr Potenzial einbringen können, weil ein tieferes Verständnis füreinander und ein miteinander verbunden Sein angeregt wird.

(Mölloney u. Sachs 2019)

Ablauf Activation Circle Übersicht



Ablauf Activation Circle

Teil 1

Check-in

Wie geht es mir heute und was wünsche ich mir für den Workflow? Was beschäftigt mich gerade und was sollte das zentrale Thema des Workflows sein?

- Im Anschluss daran den Centerpoint bestimmen.

Connect

Wer bin ich? Warum bin ich hier (Bezug zum Thema des Treffens)? Was sind meine Stärken, worin bin ich kompetent, wo freue ich mich, wenn andere mich ergänzen?

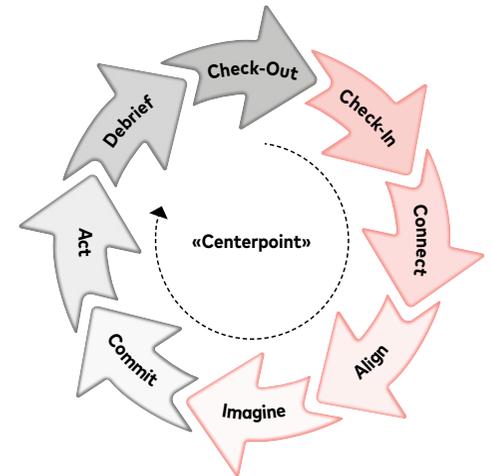
Align

Wer sind wir? Warum sind wir hier? Was sind unsere Stärken? Worin sind wir kompetent? Wo freuen wir uns, wenn andere uns ergänzen?

Imagine

Je nach gewähltem Centerpoint

- A: Was wollen wir gemeinsam erreichen?
- B: Wie können wir das Problem lösen? Was waren bisher Stolpersteine und Hindernisse? Was hat bislang be- bzw. verhindert, das Problem zu lösen?
- C: Welche Kompetenzen wollen wir erwerben? Wie können wir vorgehen?



Ablauf Activation Circle

Teil 2

Commit

Was werde ich ab morgen konkret tun, damit das, was wir gemeinsam besprochen haben, auch wirklich erreicht wird? (Fokus auf Aufgabe und Lernprozessgestaltung)
Alternative / ergänzende Fragen: Was muss jetzt in der Gesamtorganisation passieren, damit die Lösung, die wir in der Imagine-Phase gefunden haben, auch wirklich umgesetzt wird? Was müssen wir als Team dazu beitragen, damit die Umsetzung gelingt? Was ist mein persönlicher Beitrag für das Gelingen?

Act

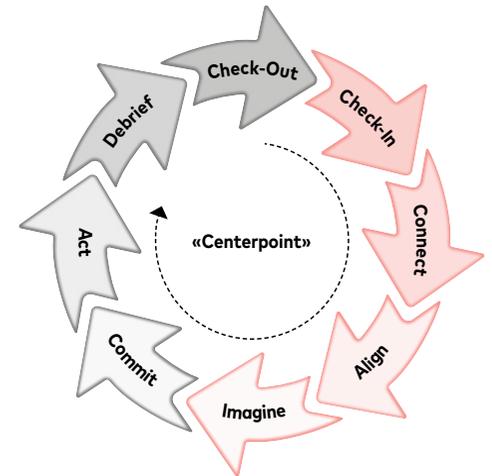
Umsetzen, tun: Gemeinsam festlegen, wie die Commitments umgesetzt werden, idealerweise in Kombination miteinander.

Debrief

Was fand ich gut? Was hätten wir besser machen können? Was haben wir gelernt? Was kann ich damit anfangen?

Check-out

Was haben wir gemeinsam erreicht und wie haben wir die zentrale Frage (Centerpoint) gelöst?



Grundhaltung beim Activation Circle

„Die wichtigsten Elemente sind konsequentes Zuhören und ausschliesslich wertschätzendes Feedback. In Kombination erzeugen diese ein Klima von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung, in dem die Teilnehmer sich miteinander verbinden.“

(Mölleney u. Sachs 2020, 72f)

Vorgehensweise

Grundhaltung: Gegenseitige Wertschätzung, alle Beiträge von allen Mitgliedern werden anerkannt und geschätzt.

1. Moderator:in wählen

Aufgabe: durch den Activation Circle führen
→ siehe weiterführende Folien

Check-in in der Grossgruppe

Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer ist eingeladen, sich zu äussern, wie es ihm geht und was er sich für den Workflow wünscht.

Typische Fragen:

- Wie geht es mir heute und was wünsche ich mir für den Workflow?
- Was beschäftigt mich gerade und was sollte das zentrale Thema des Workflows sein?

Centerpoint bestimmen

Der Centerpoint wird aus dem Check-in bestimmt: Was ist das Thema des Workflows? Das Thema kann sich auf eine Aufgabe, ein Problem oder eine zu erwerbende Kompetenz beziehen (bspw. Entwicklung Modul XY, Erarbeitung eines Projektantrages zum Thema XY, Erwerb von berufsfeldbezogenen Kompetenzen und Verknüpfung mit der Arbeit an der Hochschule, Zusammenarbeit von Personen aus Hochschule und Praxisfeld...).

Austausch zu zweit oder dritt zu den Fragen
«**Wer bin ich? Warum bin ich hier** (Bezug zum Thema des Treffens)? **Was sind meine Stärken, worin bin ich kompetent, wo freue ich mich, wenn andere mich ergänzen?**»

Ablauf Austausch:

- Person A spricht 2', die andere Person muss schweigen. Rückfragen oder Bemerkungen sind nicht zulässig.
- Person B gibt 1' positives Feedback.
- Person A kommentiert kurz das erhaltene Feedback.
- Rollenwechsel

Reflexion in der grösseren Gruppe:

Erfahrungen über die gerade beendete Kleingruppenphase werden ausgetauscht, jede Stimme zählt. Impulsfragen des Moderators z.B. «Was ist passiert in eurer Gruppe, was hat dich besonders beeindruckt?»

Connect

Kennenlernen auf höchstem Niveau

Weitere Fragen, wenn das Team diese Übung bereits mehrfach gemacht hat:

- Worüber habe ich mich in den letzten Tagen am meisten gefreut?
- Was beschäftigt mich ganz persönlich im Moment am meisten?
- Was bedeuten Offenheit und Ehrlichkeit für mich?
- Was bedeutet mir Vertrauen?
- Was bedeutet mir die Strategie, über die wir heute reden, ganz persönlich?
- Was bedeutet mir das Team, das heute zusammengekommen ist?

Align

Ausrichten auf eine gemeinsame Identität,
gemeinsames Wertebild, Wir-Perspektive

Austausch zu zweit oder dritt in neuen Gruppen: Hier wird die Frage der Connect-Phase aufgegriffen und als «Wir» beantwortet bspw. **«Wer sind wir? Warum sind wir hier? Was sind unsere Stärken? Worin sind wir kompetent? Wo freuen wir uns, wenn andere uns ergänzen?»**

Ablauf Austausch:

- Person A spricht 2'.
- Person B gibt 1' positives Feedback.
- Kurzer Kommentar von Person A
- Rollenwechsel

Reflexion in der grösseren Gruppe:

Erfahrungen über die gerade beendete Kleingruppenphase werden ausgetauscht. Impulsfragen des Moderators z.B. «Was ist passiert in eurer Gruppe, was hat euch besonders beeindruckt?»

Imagine

Gemeinsame, tragfähige Lösungen finden

Austausch zu zweit oder dritt in neuen Gruppen:

Je nach gewähltem Centerpoint, bspw.:

- A: **Auf Zukunft gerichtete Frage:**
«Was wollen wir gemeinsam erreichen? (z.B. Wie könnten wir die Zusammenarbeit zwischen Praxisfeld und Hochschulteam wirksam verbessern)
- B: **Lösung für ein konkretes Problem finden:**
Was waren bisher Stolpersteine und Hindernisse?
Was hat bislang be- bzw. verhindert, das Problem zu lösen ?
- C: **Auf einen Lernprozess gerichtete Fragen:**
«Welche Kompetenzen wollen wir erwerben? Wie können wir vorgehen?» (Wo ist der Austausch von Informationen sinnvoll (Sharing), wo müssen wir gemeinsam Inhalte, Methoden erarbeiten (Co-Construction)?, welchen verschiedenen Perspektiven müssen wir uns bewusst werden und in Austausch dazu kommen (Constructive Conflict)? Gibt es weitere?)

Vorschlag Ablauf Austausch:

- Person A spricht 2'.
- Person B gibt 1' positives Feedback.
- Kurzer Kommentar von Person A
- Rollenwechsel

Die Zeit kann aber je nach gewählten Centerpoint auch angepasst werden.

Reflexion:

Ergebnisse der gerade beendeten Kleingruppenphase werden ausgetauscht.

Commit

In die Umsetzung gehen

Austausch zu zweit oder dritt
in neuen Gruppen:

- Von der Wir-Perspektive in die Ich-Perspektive wechseln: **«Was werde ich ab morgen konkret tun, damit das, was wir gemeinsam besprochen haben, auch wirklich erreicht wird (Fokus auf Aufgabe und Lernprozessgestaltung)?»**
- Alternative oder ergänzende Fragen: 1. Was muss jetzt in der Gesamtorganisation passieren, damit die Lösung, die wir in der Imagine-Phase gefunden haben, auch wirklich umgesetzt wird?, 2. Was müssen wir als Team dazu beitragen, damit die Umsetzung gelingt?, 3. Was ist mein persönlicher Beitrag für das Gelingen?

Vorschlag Ablauf Austausch:

- Person A spricht 2'.
- Person B gibt 1' positives Feedback.
- Kurzer Kommentar von Person A
- Rollenwechsel

Die Zeit kann aber je nach gewählten
Centerpoint auch angepasst werden.

Reflexion:

Ergebnisse der gerade beendeten Kleingruppenphase werden ausgetauscht.
Ziel: Welche Aktionen und Initiativen oder Verhaltensänderungen folgen?
Tipp: Notieren lassen in den Kleingruppen.
→ **Übergang in die Phase Act**

Act

Umsetzen, tun: Gemeinsam festlegen, wie die Commitments umgesetzt werden, idealerweise in Kombination miteinander.

Ablauf und Dauer:
Abhängig vom gewählten Centerpoint

Debriefing und Check-Out

Vertiefen und zusammenfassende Reflexion

Debriefing: Wertschätzender Austausch über die positiven Erfahrungen und Verbesserungsmöglichkeiten; alle TN äussern sich; zentrale Fragen:

- Was fand ich gut?
- Was hätten wir besser machen können?
- Was haben wir gelernt?
- Was kann ich damit anfangen?

Ablauf:

Debriefing in der Gesamtgruppe, alle sollen zu Wort kommen.

Check-Out:

«Was haben wir gemeinsam erreicht und wie haben wir die zentrale Frage (Centerpoint) gelöst?»

Verwendete Literatur:

Mölleney Matthias u. Sybille Sachs. 2019.
Beyond Leadership. Zürich: Verlag SKV AG.

Mölleney Matthias u. Sybille Sachs. 2020.
«Turbo für die Teamarbeit.» Manager Seminar 265, 72 - 76.