

Produktblatt ACT®



Act® ist ein Beobachtungsverfahren zur verhaltensorientierten Kompetenzmessung.

Derzeitige AUSGANGSLAGE

Kompetenzen können zwar sehr gut mit Selbsteinschätzungsfragebögen erfasst werden, die wirkliche **Erfolgsrelevanz von spezifischen Kompetenzen** zeigt sich jedoch erst durch deren **erfolgreiche Anwendung** (Kauffeld, 2006; Kauffeld, Grote, & Frieling, 2009). Aus diesem Grund wurde mit act® eine Methode entwickelt, mit der die erfolgreiche Anwendung von Kompetenzen beobachtet werden kann (Kauffeld, 2006). Hierfür werden zentrale Situationen für verschiedene Zielgruppen (Führungskräfte, Mitarbeiter, Coaches/Berater) auf Video aufgezeichnet und wissenschaftlich ausgewertet. Dies ermöglicht ein objektives und verhaltensorientiertes Feedback, welches die ideale Basis für Weiterbildungsprogramme bietet.

Wissenschaftlicher HINTERGRUND

Kompetenzen bestehen nicht nur aus Wissen und Fähigkeiten, sondern zeigen sich vor allem in der tatsächlichen Anwendungsfähigkeit einer Person (Kauffeld, 2006). So hat eine hohe Führungskompetenz zum Beispiel erst dann einen Nutzen, wenn sie nicht nur aus theoretischem Wissen besteht, sondern im direkten Führungsverhalten gegenüber den Mitarbeitern zur Anwendung kommt.

Auf diesem Grundsatz baut die act®-Verhaltensbeobachtung auf: Die **Kompetenzen von Teams, Führungskräften und Coaches** werden in konkreten Situationen mittels **Videoanalyse** beobachtet und bewertet, um **Stärken und Optimierungspotenzial** zu identifizieren.

Produktblatt
ACT[®]



Act[®] ist ein Beobachtungsverfahren zur verhaltensorientierten Kompetenzmessung.

I n s t r u m e n t

ACT[®] - VERHALTENSBEOBSACHTUNG

Die act[®]-Verhaltensbeobachtung nutzt **Videos zentraler Situationen** zur Kompetenzerfassung von Führungskräften, Teams und Coaches. Je nach Zielgruppe wurde ein spezifisches Verfahren entwickelt, um die wichtigsten Situationen zur Verhaltensbeobachtung zu nutzen:

- **act4leadership[®]** (Meinecke, Wachsmuth, & Kauffeld, 2013) analysiert die Kompetenzen von Führungskräften im **Mitarbeitergespräch, da sich in diesem klassischen Führungsinstrument** wichtige Führungsaufgaben vereinen.
- **act4teams[®]** (Kauffeld & Lehmann-Willenbrock, 2012) analysiert die Kompetenzen von **Mitarbeitern im Teamgespräch**, da sich hier die Expertise aller Teammitglieder bündelt.
- **act4consulting[®]** (Hoppe, 2013; Gessnitzer & Kauffeld, 2015) analysiert die Kompetenzen von **Coaches und Beratern in echten Gesprächen** mit Coachees und Klienten, in denen sich die Beratungsfähigkeiten am besten zeigen.

P r a k t i s c h e r

NUTZEN DER ACT[®] - VERHALTENSBEOBSACHTUNG

- **Objektive und valide Erfassung** von Verhalten in kritischen Situation (Mitarbeitergespräch, Teammeetings, Coaching-Gespräche).
- **Verhaltensnahes und glaubwürdiges Feedback** durch die Nutzung von Videoanalyse, wodurch die Veränderungsbereitschaft und die Akzeptanz der Ergebnisse nachhaltig gefördert wird.
- Erfolgsmessung für Weiterbildung: Durch den mehrmaligen Einsatz von act[®] lassen sich Erfolge durch Trainingsmaßnahmen direkt belegen.
- **Erfolgsrelevanz wissenschaftlich bestätigt:** Studien zeigen die Erfolgsrelevanz der Verhaltenskriterien von act[®] für Produktivität und Unternehmenserfolg.
- Ideal geeignet für **verschiedene Zielgruppen und Anwendungsfelder:** Für Führungskräfte, Mitarbeiter und Coaches; zur Auswahl von geeigneten Personen oder zur gezielten Erfassung des jeweiligen Kompetenzlevels.