

# **KTC ■ Kollegiales Team Coaching<sup>®</sup>** als Supervisionsmethode

## Gliederung

Übersicht: KTC ■ Kollegiales Team-Coaching als Supervisions-Modell®

- I. **Grundfragen und Grundlagen des KTC ■ Kollegiales Team Coaching®**
  1. Ziele
  2. Was ist Coaching?
  3. Was ist das Besondere am KTC ■ Kollegiales Team Coaching®
  4. Methodische Aspekte
  
- II. **Inhalte und Methodik der einzelnen Phasen**
  1. Arbeitsorganisation, Rollenverteilung und Coachingkontrakt
  2. Information und Orientierung
  3. Konferenz des Coaches
  4. Suche nach Entwicklungsmöglichkeiten
  5. Prozeßreflexion
  
- III. **Die Rollen im Teamcoaching**
  1. Der Akteur
  2. Die Coaches
  3. Der Moderator
  4. Der Schreiber
  5. Der Prozessbeobachter
  
- IV. **Arbeitsschritte im KTC: Übersicht**
  
- V. **KTC ■ Kollegiales Team Coaching® im Netzwerk der Theorien und Prinzipien**

# KTC ■ Kollegiales Team Coaching® als Supervisions-Methode

© Schley/ IOS

Die folgende methodische Darstellung ist das Ergebnis mehrjähriger Praxis mit Führungskräften, Projektteams und Beratern. Das KTC hat sich in der universitären Arbeit an Forschungsprojekten ebenso bewährt, wie in Bildungsabteilungen der Unternehmen, in Beratungsprozessen ebenso wie in Ausbildungen, in strategischen Fragestellungen ebenso wie bei persönlichen Themen. Es nimmt Bezug zur komplexen Vielfalt supervisorischer, fachlich geleiteter Reflexion und greift das Potential der Selbsthilfensätze und Peer-Group-Konzepte auf. Es richtet sich an alle, die an verantwortlicher Stelle einen Führungs-, Gestaltungs-, Beratungs- und Veränderungsauftrag haben und dazu ihren Blick auf sich selbst, ihre Rolle, das System mit seiner Komplexität und Dynamik richten wollen.

Berater müssen heute denken und handeln wie Unternehmer. Sie müssen als kreativ vorgehende Systemmanager komplexe Entwicklungsstrategien in hoch vernetzten Systemen entwickeln. Es ist ihre Aufgabe, komplexe Situationen zu coachen und die Schlüsselpersonen und Teams im Prozess zu unterstützen. Führungskräfte und Projektmanager müssen immer häufiger in einer beraterischen Rolle auftreten. Teams lernen sich selbst zu coachen und untereinander beraterische Hilfe zu leisten.

Für diese Rollen und Aufgaben wird ein brauchbares Instrumentarium benötigt, das geeignet ist, die eigene Beratungsarbeit kollegial und kritisch zu reflektieren, um damit die notwendige Qualität zu sichern und die eigene beraterische Weiterbildung zu gewährleisten.

Das **KTC ■ Kollegiales Team Coaching®** ist eine methodische Anleitung zur Problemlösung in Gruppen, die sich unter der Perspektive einer kollegialen Teamarbeit und Entwicklung kontinuierlich unter methodischer Anleitung treffen und ihren persönlichen Entwicklungsprozess mit dem ihrer Rollen im jeweiligen sozialen System verknüpfen. Systemorientierung muss demnach nicht abstrakt und Ich-fern praktiziert werden, Selbstklärung wiederum muss keinem Kult der Innerlichkeit verpflichtet sein.

Es gibt eine Reihe gut begründeter und bewährter Supervisions- und Coachingmethoden. Das KTC beansprucht nicht, alle Elemente neu zu erfinden, die in der Supervisions- und Beratungsarbeit als Erfolgsfaktoren wirken. Es integriert vielmehr das vorhandene Wissen, systematisiert die Handlungsschritte und fokussiert das Geschehen auf die Schlüsselemente der kollegialen und fachlich angeleiteten Supervision.

# I. Grundfragen und Grundlagen des KTC ■ Kollegiales Team Coaching®

## 1. Ziele

**KTC zielt darauf**, dass Berater kontinuierlich lernen, wie sie ihre Fähigkeiten ausweiten können, um die Ergebnisse zu erzielen, die ihnen wirklich wichtig sind.

**KTC ermöglicht** eine präzise Diagnose der Schlüssel- und Entwicklungsthemen der Organisation mit Lösungs- und Realisierungsmöglichkeiten.

**KTC hilft**, das geistig-kreative und psychologische Potential eines Teams von Beratern zu nutzen – so schaffen wir Synergien gemeinsamen Erfahrens und Denkens.

**KTC leitet** einen Entwicklungsprozess ein, durch den jeder Einzelne neue Perspektiven und lohnende Ziele entdecken und sich frei von Hektik und Stress auf das Wesentliche konzentrieren kann.

**KTC schafft** unternehmerisch, engagiert und zielorientiert denkende und handelnde Personen.

**KTC ermutigt** dazu, neue Wege, Strategien und Handlungsmöglichkeiten aufzubrechen, mit denen neue Potentiale in der Organisation erschlossen werden können.

## 2. Was ist Coaching?

1. Coaching ist ein kontinuierlicher Lern- und Entwicklungsprozess von Mitarbeitern.
2. Coaching ist Bestandteil der Führungskultur und daher ein wesentliches Instrument zum Aufbau der „Lernenden Organisation“.
3. Coaching entwickelt an den Anforderungen der Organisation die Persönlichkeit des Beraters.
4. Coaching reflektiert die Komplexität der gesamten Arbeits- und Beratungssituation und nicht einzelne Fälle und Problemstellungen.
5. Der Coach ist kollegialer Lernpartner, der den Entwicklungsprozess der Mitarbeiter durch kontinuierliche Supervision begleitet.

### 3. Was ist das Besondere am KTC ■ Kollegiales Team Coaching®?

Es ist **genial einfach**:

Jeder „normale Mensch“ kann die Methode in relativ kurzer Zeit lernen und praktizieren.

Es hat ein **klare Struktur**:

Arbeitsschritte, Zeiten, Rollen und der Kontrakt sind klar und verbindlich definiert.

Es setzt **kreative Energien** frei:

Das geistige und psychologische Potential eines Teams wird erschlossen.

Es arbeitet **ermutigend und zielorientiert**:

Es führt aus reduzierter Bewusstheit zu hoffnungsvolleren und weiteren Perspektiven.

Es arbeitet mit den **natürlichen Fähigkeiten** des Menschen:

Erzählen, skizzieren, zuhören, hinschauen, wahrnehmen, sich mitteilen, reflektieren, Ideen produzieren.

Es ist **themenunabhängig**:

Es eignet sich auch für die Bearbeitung von Themen aus Organisation, Marketing, Verwaltung etc.

Es ist **praxisbegleitend**:

Alle 3–4 Monate trifft sich das Team zu einem Lerngruppentag.

Es ist **kostengünstig**:

Es gibt keine längeren Abwesenheiten, der organisatorische Aufwand ist gering.

### 4. Methodische Aspekte

- Jeder Teilnehmer arbeitet aktiv in jeder Rolle als Akteur, Moderator, Schreiber, Prozessbeobachter und Coach. Die Rollen wechseln nach jeder Sitzung.
- verhält sich offen und ehrlich bei Berichten über sich selbst sowie bei persönlichen Rückmeldungen an Kollegen.
- entscheidet eigenverantwortlich, welche Ideen und Anregungen er aufnimmt und in seine Praxis integriert.

## II. Inhalte und Methodik der einzelnen Phasen

### 1. Arbeitsorganisation und Rollenverteilung (ca. 5 Min.)

Die Coaches einigen sich auf ihre Aufgabenverteilung und bestimmen die Arbeitsrollen.

### 2. Information und Orientierung (ca. 20 Min.)

Der Akteur präsentiert seine Situation.

Die Beratersituation beschreibt das Kraftfeld und die Vernetzung aller Einflussfaktoren, von denen der Akteur betroffen ist. Sie wird von kommunikativen, kooperativen, ressourcen- und inhaltsorientierten Faktoren bestimmt, von Strukturen, die oft tief in der Vergangenheit verwurzelt sind, von Umweltbedingungen und gesellschaftlichen Trends, von Visionen sowie eigenen Zielen und Hoffnungen.

Es ist deshalb sinnvoll, dieses ganze Feld zu reflektieren, wenn es darum geht, Ansatzpunkte für Veränderungsprozesse zu suchen und sich nicht auf punktuelle Problemstellungen und Konflikte zu beschränken, die oft nur Symptome für tiefer liegende Zusammenhänge sind.

Es hat sich bewährt, die Komplexität der Beratersituation als Landschaft bildhaft zu gestalten, um neben den strukturellen Zusammenhängen auch Stimmungen – informelle Beziehungen, Hoffnungen und Ängste – in Metaphern und Symbolen darstellen zu können.

Die Gruppe stellt offene W-Fragen zum Verständnis und zur Konkretisierung der Situation.

Diese Informations- und Orientierungsphase sollte nach 20 Minuten beendet sein.

### 3. Konferenz der Coaches (ca. 30 Minuten)

Der Akteur hört in dieser Phase nur zu. Er sollte nicht kommentieren oder intervenieren.

Die Coaches sammeln alles, was sie gehört, gesehen, gespürt haben und äußern ihre Wahrnehmung so offen und ehrlich wie nur möglich (Ich-Botschaften).

Wichtig ist, dass in dieser Diagnosephase nicht diskutiert wird, sondern dass alles, was die Präsentation des Akteurs an Gefühlen, Eindrücken, Phantasien, Gedanken und Assoziationen ausgelöst hat, gesammelt und visualisiert wird. Aus diesem Material verdichtet die Gruppe das sogenannte Schlüsselthema des Klienten.

## Das Schlüsselthema

Das Schlüsselthema beschreibt die ganz spezifische Kontaktstelle des Beraters mit der jeweiligen Situation: das charakteristische Muster einer einmaligen Konstellation und Vernetzung, die der Berater mit seinem persönlichen Wissen und Können zu bewältigen hat.

Das Schlüsselthema fokussiert die persönliche Kernfrage des Akteurs, von der aus er die Situation umgestalten und weiterentwickeln kann. Es drückt den Kern der Situationsumschreibung und der persönlichen Potentialerweiterung aus.

Das Schlüsselthema soll

- zielorientiert und machbar
- herausfordernd-sportlich und unternehmerisch
- motivierend und pointiert
- Indikativ-Futur statt Konjunktiv sein.

Es sollte eine entschiedene Aussage enthalten und nicht bloß „Gerede“ bleiben.

## 4. Suche nach Entwicklungsmöglichkeiten (ca. 10 Minuten)

Diese Suche vollzieht sich in einem Brainstorming der Coaches, nachdem das Schlüsselthema so konkret wie möglich als Satz formuliert worden ist.

Die Entwicklungsideen werden nicht gewichtet, sondern dem Akteur übergeben. Sie sind als Schatzkiste zu betrachten, aus der der Akteur selbst auswählt.

### Konkrete Planung und Vereinbarung

Diese Phase sollte außerhalb der Coachinggruppe zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden. Der Akteur entwickelt aus diesem Material seinen persönlichen Maßnahmenplan, ohne dass die Gruppe ihn dabei berät oder zu beeinflussen sucht.

Dieser Maßnahmenplan wird im Sinne eines Kontrakts schriftlich festgehalten:

was?	⇒	Schlüsselthema
wozu?	⇒	Sachziele, Beziehungsziele Persönliche Entwicklungsziele
wie?	⇒	Vorgehen, Maßnahmen
mit wem?	⇒	Beteiligte
wann?	⇒	Termine

Der Akteur verpflichtet sich, diese Maßnahmen zu realisieren. Der Moderator hat die Aufgabe, den Coachingprozess phasengerecht zu strukturieren und nach ca. 60 Minuten abzuschließen.

## 5. Prozessreflexion (ca. 10–15 Minuten)

Jetzt übernimmt der Beobachter die Leitung der Gruppe und referiert seine Eindrücke zur Arbeitsweise der Gruppe. Dieses Feedback wird nicht diskutiert, sondern als subjektive Wahrnehmung akzeptiert. Auch die Coaches können ihr subjektives Prozesserleben der Gruppe rückmelden. Sie machen dazu Ich-Aussagen.

Die Kernfrage der Prozessreflexion lautet: Wie hat sich das Schlüsselthema im Prozess der Beratung gespiegelt?

Damit wird das Schlüsselthema im Hier und Jetzt der Gruppe erlebbar und um einen wesentlichen Schritt vertieft.

## III. Die Rollen im Teamcoaching

Zwei Rollen charakterisieren das Teamcoaching:

- Der Akteur
- Das Team der Coaches

Drei Hilfsrollen erleichtern die Arbeit:

- Der Moderator
- Der Schreiber
- Der Prozessbeobachter

### 1. Der Akteur

Der Akteur hat 20 Minuten Zeit, seine Arbeits- und Führungssituation transparent zu machen. Er berichtet und visualisiert:

- Wie erlebe ich meine derzeitige Arbeitssituation?
- Was habe ich mit meinen bisherigen Maßnahmen ausgelöst?
- Wie bin ich mit Konflikten umgegangen?
- Wie bin ich mit neuen Aufgaben und Veränderungen fertig geworden?
- Wie habe ich meinen Entwicklungsprozess in letzter Zeit erlebt?

Wichtig ist, dass der Akteur sich persönlich einbringt, in der Ich-Form spricht und dabei die von ihm erfahrene Wirklichkeit als seine Geschichte schildert.

Dabei ist es hilfreich, die Komplexität der Zusammenhänge bildhaft darzustellen, farbig mit Symbolen und Metaphern. Auf diese Weise können sich die Coaches – sehend, hörend, spürend – in die innere und äußere Welt des Akteurs hineinversetzen. Der Akteur bestimmt das Maß der Offenheit und die Tiefe seiner Darstellung und behält auch im Coachingprozess seine Eigen- und Mitverantwortung.

## 2. Die Coaches

Die Coaches sind verantwortlich für die Handhabung des Coachingprozesses, seine differenzierten Phasen und deren zugehöriger Methodik und Zielsetzung.

### Technik des Coachings

Das Coaching geht von der Situation des Akteurs aus.

Die Coaches spiegeln ihre eigenen Wahrnehmungen, emotionalen Reaktionen, ihren ersten Eindruck, nachdem der Akteur seine Situation geschildert hat.

Der Fokus ist die unmittelbare Wahrnehmung

- Was zeigt sich im Bild/Bericht des Akteurs?
- Was zeigt sich im Verhalten des Akteurs hier und jetzt?
- Welche Gedanken, Ideen, Bilder löst dies beim einzelnen Coach aus?

### Fragestellung der Coaches

Die Coaches stellen akteurbezogene Verständnis- und Klärungsfragen ohne „inquisitorisch“ auszufragen.

Wesentliches sagt der Akteur meist in seinen ersten Sätzen. Die Coaches verlassen sich auf ihre Intuition, ohne sie mit eigener Projektion zu verwechseln.

### Entwicklungsideen

Die Coaches steuern im Brainstorming eigene Ideen bei, ohne Recht haben zu wollen.

## Verhalten und Grundhaltung der Coaches

Das Verhalten der Coaches ist wach, zugewandt und unblockiert. Ihre Grundhaltung ist bestimmt von Vertrauen in die Integrität des Akteurs:

- Was der Coach sagt, ist aus seiner Sicht stimmig und ok.
- Der Coach ist kein Verfolger und Fallensteller.
- Er ist offen, ehrlich und direkt und begegnet dem Akteur auf der Basis „Du bist ok – ich bin ok“.

## 3. Der Moderator

Der Moderator achtet vorrangig auf Spielregeln, Struktur und Leitung der Coachinggruppe:

### Zu den Spielregeln gehören:

Zuhören, ausreden lassen, Offenheit, Ehrlichkeit, konstruktiv sein, aufeinander eingehen, auf eigene Gefühle und Empfindungen achten, Ich-Aussagen machen. Störungen haben Vorrang!

### Anwalt der Struktur sein bedeutet:

Die Methodik des Teamcoachings sicherstellen, die einzelnen Arbeitsschritte einhalten, auf die Zeit achten.

### Die Coachinggruppe leiten heißt:

Zuhören, zusammenfassen, die Gruppe am Thema halten, bei Störungen eingreifen und die Störung ansprechen. Konflikte zwischen den Coaches klären, alle einbeziehen, neue Dialogebenen ansprechen.

Der Moderator ist auch Coach. Als solcher bringt er seine eigenen Eindrücke, Gefühle und Gedanken ein. Für seine Moderation bekommt er Feedback von der Gruppe.

## 4. Der Schreiber

Der Schreiber soll die Eindrücke, Gefühle und Ideen der einzelnen Coaches, die z.T. noch unrein gesprochen, suchend und tastend hervorgebracht werden und so noch nicht ganz richtig sind, in Stichworten festhalten, ohne sie zu verfälschen oder gar – unbewusst – so zu verändern, dass sie seiner eigenen Meinung angepasst erscheinen. Er rächt sich manchmal für seine dienende Rolle damit, dass er heimlich die Macht ergreift: das Wort erteilt, die Gruppe von oben herab behandelt, nur das zulässt, was ihm gefällt.

## 5. Der Prozessbeobachter

Er beteiligt sich nicht am Coaching, da seine Aufgabe ein hohes Maß an Konzentration erfordert. Er beobachtet, was zwischen den Beteiligten passiert. Dazu muss er gleichzeitig zuhören, hinschauen und wahrnehmen.

Das erste Beziehungsfeld umfasst die Beziehung zwischen Akteur und Coaches:

- Werden wirklich offene W-Fragen gestellt?
- Wird persönlich und konkret gesprochen?
- Hält sich der Akteur hinter Sachthemen und punktuellen Symptomen ohne persönlichen Bezug bedeckt.
- Fühlt der Akteur sich akzeptiert?

Wird der Akteur von den Coaches wirklich verstanden, oder fühlt er sich verfolgt und in die Enge getrieben?

Das zweite Beziehungsfeld ist das der Coaches untereinander:

- Werden Eindrücke und Ideen jedes Einzelnen aufgenommen und akzeptiert oder wird sofort in Frage gestellt und diskutiert?
- Halten sich Coaches an das Vorgehen?
- Bringen sich alle in den Prozess ein? (Wer dominiert, wer hält sich raus?)
- Wird untereinander rivalisiert?
- Wie ist die Atmosphäre, das Klima in der Gruppe?
- Wie arbeitet der Moderator?
- Wie hält er die Balance zwischen Moderation und eigener Beratung?
- Wie erfüllt der Schreiber seine Aufgabe?
- Gelingt ihm eine adäquate Zusammenfassung der Voten, oder schreibt er nur das auf, was ihm passt?
- Ist er der informelle Leiter der Gruppe, weil er am Chart steht?
- Wie schafft er die Balance zwischen Berater und Schreiber?

Dies alles gleichzeitig wahrzunehmen, aufzuschreiben und nicht dem Impuls nachzugeben, hin und wieder auch etwas sagen zu wollen, erfordert viel Disziplin und Konzentration.

### Prozessreflexion des Beobachters

Im Anschluss an das Teamcoaching leitet der Prozessbeobachter die Prozessreflexion.

1. Er veröffentlicht seine Aufzeichnungen als Rückmeldung an die Betroffenen: Diese Wahrnehmungen werden nicht nach Kriterien von richtig oder falsch diskutiert, sondern als seine persönliche und deshalb immer subjektive Fremdwahrnehmung kommentarlos aufgenommen (Feedbackregeln).
2. Er moderiert die Prozessreflexion der Gruppe: Jeder Teilnehmer äussert sich zu dem, was ihm an diesem Coachingprozess besonders aufgefallen ist, was ihn beeindruckt, berührt oder gestört hat, bezogen auf das eigenen Verhalten, das Gruppenverhalten, das Arbeitsergebnis. Auch diese Voten werden nicht diskutiert, sondern als individuelle Eindrücke jedes Einzelnen stehengelassen.
3. Die Prozessreflexion schließt mit der Frage: Wie hat sich das Schlüsselthema des Akteurs im Prozess des Coachings gespiegelt? Wo gab es Strukturparallelen zwischen dem Thema des Akteurs und der psychosozialen Dynamik im Coachingprozess? Dieses Phänomen der Übertragung veranschaulicht oft sehr eindrucksvoll den psychologischen Einfluss des Akteurs mit seinem Schlüsselthema auf sein soziales Umfeld und die dadurch ausgelösten Reaktionen.
4. Er moderiert die abschließende Überprüfung der Vorgehensweise. Was können wir in der nächsten Coachingstunde besser machen.

## IV. Arbeitsschritte im KTC: Übersicht

### Informationsphase

1. Der Protagonist / Akteur präsentiert seine „Landschaft“, seine Situation
2. Die Gruppe stellt Verständnisfragen (offene Fragen)
  - **Beraterkonferenz (der Akteur hört zu)**
    1. Die Gruppe sammelt in Form von Ich-Botschaften
      - Eindrücke
      - Gefühle
      - Phantasien
      - Wahrnehmungen
      - Gedanken
    2. Das **Schlüsselthema** wird daraus entwickelt
  - **Entwicklungsidee**
    1. Im Brainstorming werden Lösungs- und Entwicklungsideen gesammelt
    2. Verdichtung zu Maßnahmen
  - **Prozessreflexion**
    1. Der Prozessbeobachter spiegelt seine Eindrücke zum Gruppenprozess
      - „Wie habe ich die Arbeit in der Gruppe erlebt?“
      - „Wie hat sich der Fall in der Gruppe gespiegelt?“
    2. Die Gruppe reflektiert ihren Prozess.

### Spielregeln und Prinzipien

- Wir akzeptieren und schätzen uns als Bereicherung unserer individuellen Begrenztheit.
- Wir streben nach geistig-kreativer Synergie.
- Wir präsentieren und reflektieren offen und ehrlich.
- Wir verlassen uns auf Intuition und Gefühl.
- Wir hören gut zu und lassen uns von den Ideen der anderen inspirieren.
- Wir konzentrieren uns ganz auf den Akteur und sein Thema.
- Wir ringen und streiten um das Schlüsselthema.
- Wir reflektieren den Coachingprozess und geben uns gegenseitig Feedback.

**Ziel:** Kognitive Einordnung und emotionale Verdichtung.

## V. KTC ■ Kollegiales Team Coaching® im Netzwerk der Theorien und Prinzipien

Das **KTC ■ Kollegiales Team Coaching** integriert eine Reihe handlungsleitender Theorien, die hier im Kommunikationsmodell (nach Schulz von Thun, 1981) den „vier Seiten einer Nachricht“ zugeordnet werden.

Das KTC geht von einer Emotionsorientierung aus, arbeitet mit Ich-Botschaften, Analogien und Assoziationen. Die Bezugstheorien sind die der Übertragung, der sozialen Spiegelung, der Wahrnehmung, der Identifikation und Projektion.

Die Kommunikationsorientierung zeigt sich in Prinzipien des offenen Fragens, des Aktiven Zuhörens, des Feedbacks sowie des systemischen zirkulären Denkens und Fragens. Die heranzuziehende Bezugstheorie bezieht sich auf Interaktionsprozesse, auf Stufen der Nähe von Kontakt über Begegnung und Beziehung bis zu Inter-subjektivität.

Die Handlungsorientierung zeigt sich im diagnostischen Prozess des Fragens, der Datengewinnung und der Herausbildung des Schlüsselthemas als Grundlage der Intervention sowie auf einer zweiten Ebene die Reflexion dieser Prozesse als Intensivierung, Verdichtung und Vergewisserung bzw. Korrektur. Kognitive Lösungsmodelle, die Entscheidungs-, Handlungs- und Überprüfungsprozesse einschließen, bilden hier den Referenzrahmen.

Die kognitive Seite liegt nicht nur im aktionalen Bereich der Handlungsorientierung, sondern zugleich im interpretativ deutenden Teil der Reflexionsorientierung mit den Prinzipien der Prozessanalyse, der Interpretation, Deutung und Sinngebung. „Wie hat sich das Thema in der Gruppe gespiegelt?“ „Was können wir vom eigenen Erleben zur Qualität des Themas aussagen?“

Damit zeigt sich ein Prozess der komplementären Ergänzung und Anreicherung. Im Fortschreiten vom „Ich“ zum „Du“ und „Wir“ zur „reflexiven Durchdringung“ einer Situation zu gelangen und die Entwicklungsaufgaben und Ideen zu aktivieren, ist die treibende Kraft dieser klärenden Prozesse.

Die Potentiale zur Entwicklung liegen in den Wahrnehmungen, Identifikationen, Projektionen und sozialen Phantasien der Gruppe. Sie werden gezielt aktiviert und unterstützen den Akteur in seinem Entwicklungsprozess. Über eine Sequenz von Treffen entsteht aus den einzelnen Fäden ein Muster, das das persönliche Gewebe der Beteiligten darstellt.

Die Anwendung ist vielfältig, es hat sich inzwischen ein KTC-Netzwerk gebildet. Anfragen nach Beratung zum Vorgehen und zur methodischen Gestaltung können Sie an das Institut für Organisationsentwicklung und Systemberatung (IOS) in Hamburg richten unter dem Stichwort „KTC“.