

synapse-web.com

Kollegiale Beratung

Kurzleitfaden: Workshop



synapse-web.com

Inhalt

1.	Was ist eine Kollegiales Teamberatung?	- 3 -
1.2	Was ist das Besondere an der Kollegialen Teamberatung?	- 4 -
1.3	Ziele in der Führungs-, Personal- und Organisationsentwicklung	- 5 -
1.4	Philosophie der Kollegialen Teamberatung	- 6 -
1.5	Mögliche Szenarien - Rund um die Person	- 7 -
1.6	Mögliche Szenarien - Rund um die Organisation	- 8 -
2.	Vorgehen	- 9 -
2.1	Ablauf in der Fallbearbeitung	- 10 -
2.2.	Rollen in der Kollegialen Teamberatung	- 11-

1.3 Ziele der Kollegialen Beratung in der Führungs-, Personal- und Organisationsentwicklung

- Führungskräfte, Mitarbeiter und interne Berater lernen, ihre Fähigkeiten zu erweitern, um Ergebnisse zu erreichen, die ihnen wirklich wichtig sind.
- Die Methode der Kollegiale Beratung ermöglicht eine präzisere Diagnose von komplexeren Situationen und Entwicklung der Schlüsselthemen und neuer Perspektiven.
- Kollegiale Beratung ermöglicht die Ziele der Person und der Organisation mit Lösungs- und Realisierungsmöglichkeiten in Einklang zu bringen.
- Kollegiale Beratung hilft, gegenseitig kreatives und psycho-soziales Potenzial eines Teams von Führungskräften, internen Beratern bzw. Projektleitern zu nutzen.
- Kollegiale Beratung fordert und fördert unternehmerische, engagierte und zielorientiert denkende und handelnde Personen.
- Kollegiale Beratung ermutigt zur positiven Haltung und zu neuen Wegen, Veränderungen und Umsetzung von Strategien aufzubrechen.

**Es kommt kein Berater-Guru von außen, der sagt, wo es langgeht oder wie die Dinge besser zu erledigen sind.
Alle Ideen entwickeln sich aus den eigenen Reihen.
Und das gibt die nötige Motivation, Lösungsvorschläge aufzugreifen und umzusetzen.**

1.4 Philosophie der Kollegialen Beratung

Vier Voraussetzungen für Kollegiale Beratung :

Jedes Team und jede Gruppe kann sich zur Kollegiale Beratung zusammenfinden.

Es sind folgende Aspekte im Vorfeld zu bedenken, damit sich alle Beteiligten realistische Bilder von den möglichen Ergebnissen machen können.

Vier "Zutaten" fördern das Gelingen kollegialer Beratung:

Vertrauen: Teilnehmer, die sich vertrauen, können miteinander offener sprechen.

Vertraulichkeit: Verschwiegenheit über Inhalt und Abläufe nach außen hin.

Unterstützung: Das Bemühen um Unterstützung für die übrigen Teilnehmer.

Wertschätzung: Wechselseitige Wertschätzung fördert Offenheit.

Die Gruppe sollte ohne größere interne Spannungen oder Konflikte sein. Andernfalls fehlt das notwendige Vertrauen, um die eigenen Schwierigkeiten zu schildern oder um hilfreiche Ideen zu produzieren. Gegebenenfalls sollte die Gruppe zunächst die Konflikte mit einem Coach oder Supervisor bearbeiten.

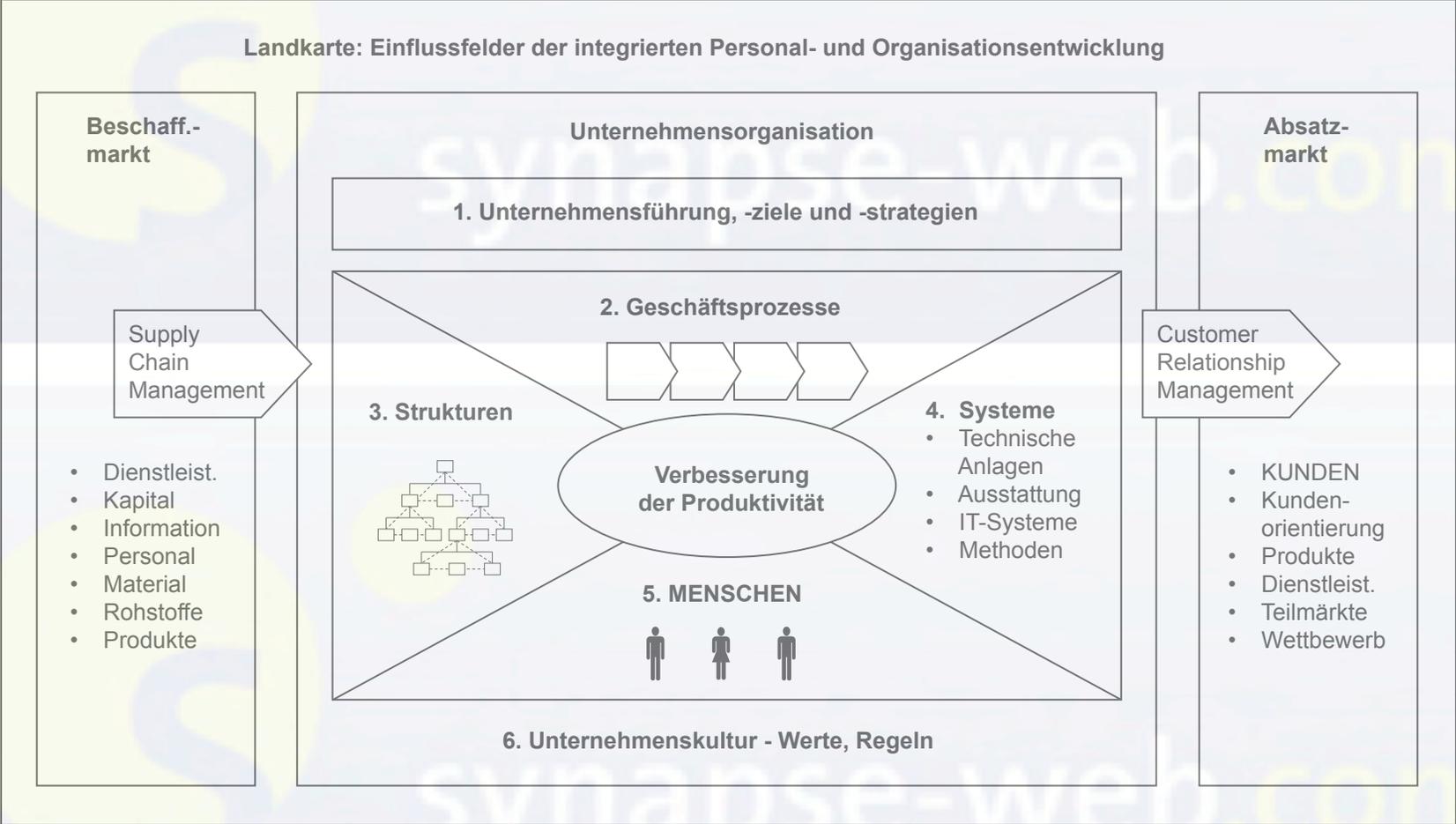
Unterschiedliche Fachkompetenzen innerhalb des Coachingteams stören nicht, sie sind sogar erwünscht. Nicht hierarchische Positionen oder Wissensvorsprünge sind wichtig, sondern die gemeinsame, partnerschaftliche Reflexion

Beratungs-Haltung:

- zielorientiert
- entwicklungsorientiert
- positiv
- aktiv
- optimistisch
- ganzheitlich
- hoffnungsvoll

Entwickeln von Perspektiven, Motivation und Energien über potenzialorientiertes Denken.

1.6 Mögliche Szenarien - Rund um die Organisation



2.2. Rollen in der Kollegialen Beratung

A	Akteur	präsentiert sein Anliegen Der Akteur sollte seinen Fall möglichst plastisch und konkret beschreiben, um seine Sicht für Andere nachvollziehbar zu machen. Das, was am lebendigsten in Erinnerung ist, hat Vorrang: Gedanken, Gefühle, körperliche Reaktionen, die das Ereignis ausgelöst hat, sowie Erwartungen, die der Ratsuchende an sich selbst und an den Gesprächspartner hatte. Ebenso wichtig ist es, dass der Akteur offen ist für neue Ideen und Lösungsansätze.
Team kollegialer Berater		
M	Moderator + Coach	achtet auf Zeit und Spielregeln Durch die Rolle des Moderators wird der Ablauf strukturiert, begrenzt und diszipliniert. Er achtet auf die Einhaltung der Regeln, den Ablauf und der Zeiten.
P	Protokollführer + Coach	protokolliert alle Aussagen in Kurzform und stellt diese am Sitzungsende dem Fallgeber zur Verfügung.
B	Prozessbeobachter + Coach	beobachtet den Prozess und gibt am Sitzungsende einen Bericht über seine Beobachtungen.
C	Coach	gibt seine Eindrücke zum dargestellten Fall wieder.

Zur nächsten Fallbearbeitung sollten die Rollen neu verteilt werden.