

Kollegiale Beratung für Führungskräfte

Konzept

Inhalt

Ausgangslage	2
Fokus.....	2
Vorgehensweise	2
Struktur – Vorstellung der Methode und erste Durchführung der Kollegialen Beratung.....	2
Anlage	3

Verfasser

Wir.Leben.Zukunft – Arbeit gestalten für Generationen
Neue Grottkauer Str. 5
12619 Berlin
Tel.: 030 – 92 25 71 40
Wir.leben.zukunft@pad-berlin.de

| pad gGmbH
Kastanienallee 55
12627 Berlin
Tel.: 030 - 93 55 40 40
info@pad-berlin.de

Sämtliche Inhalte dürfen nur nach vorheriger Zustimmung kopiert oder veröffentlicht werden.

Das Projekt „Wir.Leben.Zukunft“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ausgangslage

Die Kollegiale Beratung ist ein systematisches Beratungsgespräch, in dem sich Kolleg_innen nach einer vorgegebenen Gesprächsstruktur wechselseitig zu beruflichen Fragen und Schlüsselthemen beraten und gemeinsam Lösungen entwickeln. Im Zuge der Seminarreihen für die Führungskräfte des Trägers wurde deutlich, dass der Bedarf nach Austausch und Kommunikation untereinander hoch ist. Um darauf reagieren zu können, wurde eine Kollegiale Beratung für die Leitungen des Trägers organisiert und im Rahmen der Projektlaufzeit erprobt.

Fokus

Das Angebot richtete sich ausschließlich an Führungskräfte mit Personalverantwortung. Ziel war es, konkrete Frage- und Problemstellungen zu leitungsrelevanten Herausforderungen zu thematisieren und den Führungskräften die Möglichkeit zu geben, sich untereinander zu beraten.

Vorgehensweise

Nachdem sich eine überwiegende Mehrheit der Führungskräfte für die interne Kollegiale Beratung ausgesprochen hatte, wurde die Methode über einen Zeitraum von vier Monaten erprobt. Dabei wurden Vor- und Nachmittagstermine berücksichtigt.

Um sicherstellen zu können, dass einerseits ausreichend und gleichzeitig nicht zu viele Teilnehmer_innen für eine Beratung zusammenkommen, konnten die Führungskräfte sich im Vorfeld für die Kollegiale Beratung anmelden. Im Falle einer zu geringen oder zu hohen Teilnehmer_innenzahl konnte so rechtzeitig reagiert werden. Die Gruppengröße wurde auf mindestens fünf und maximal 15 Personen beschränkt.

Die Vorstellung der Methode der Kollegialen Beratung sowie die anfängliche Moderation wurden vom Projektteam übernommen. Im Vorfeld dazu wurde eine externe Weiterbildung zur Methode der Kollegialen Beratung absolviert. Zusätzlich erhielten die Teilnehmenden umfassendes Informationsmaterial zur Kollegialen Beratung, um sich mit der Methode sowie der Moderation vertraut zu machen.

Struktur – Vorstellung der Methode und erste Durchführung der Kollegialen Beratung

Einleitung

- Teilnehmende willkommen heißen
- Vertraulichkeit und Sicherheit ausdrücken: das Gesagte bleibt im Raum

Vorstellung der Methode Kollegiale Beratung

Rollen der Kollegialen Beratung vorstellen. Teilnehmende übernehmen eine der Rollen:

- **Moderator_in:** hat den Hut auf, moderiert und führt durch die Beratung, schaut, dass Regeln eingehalten werden, achtet auf die Zeit
- **Falleinbringer_in:** der Fall dieser Person steht im Mittelpunkt, alle anderen Teilnehmenden beraten
- **Berater_innen:** die Teilnehmenden beraten den/die Falleinbringer_in hinsichtlich des eingebrachten Falls
- **Protokollant_in:** notiert Kernaussagen, Gedanken, Hypothesen, Lösungsvorschläge etc., die abschließend dem/der Falleinbringer_in übergeben werden. Protokollant_in ist (auch) Berater_in und darf an der Beratung teilnehmen

Das Projekt „Wir.Leben.Zukunft“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Die einzelnen Phasen der Kollegialen Beratung:

1.
 - Moderation festlegen
 - Fälle sammeln, jeder bringt einen Fall ein, Fälle werden knapp auf Flipchart notiert und nummeriert
 - Beispielfall: Ein_e Mitarbeiter_in wirkt unmotiviert

2.
 - Fall wählen; dabei kann die Auswahl nach den Kriterien Dringlichkeit, Interesse, Gerechtigkeit erfolgen
 - Falleinbringer_in und Berater_innen stehen fest
 - Protokollant_in muss festgelegt werden

3.
 - Wort geht an den/die Falleinbringer_in: Vorstellung des Falls, Formulierung einer Schlüsselfrage
 - Berater_innen interviewen und versuchen, ein klares Bild des Problems zu bekommen
 - Wichtig ist, das tatsächliche innere Anliegen mit der Schlüsselfrage herauszubekommen.
 - Beispielfragen für folgenden Fall: Mitarbeiter_in wirkt unmotiviert
 - *Wie kann ich als Führungskraft damit umgehen? oder*
 - *Wie kann ich Mitarbeiter_innen motivieren?*

 - Die Berater_innen interviewen den/die Falleinbringer_in, versuchen das Problem zu verstehen und verhelfen mit Fakten-Fragen dazu, die Schlüsselfrage herauszukristallisieren
 - Wichtig ist, dass nicht interpretiert wird, keine Diskussionen entstehen und keine Lösungen formuliert werden
 - Beispielfragen: *Wie lange wirkt der/die Mitarbeiter_in schon unmotiviert? Haben Sie schon mit dem/der Mitarbeiter_in darüber gesprochen? Wirken auch andere Mitarbeiter_innen unmotiviert?*

→ Die Schlüsselfrage wird auf einem Flipchart notiert!

4. Auswahl der Beratungsmethode
 - Beispiel: Beratungsmethode Reflecting Team
 - Es gibt verschiedene Methoden für die Beratung, die im Laufe der nächsten Sitzungen ausprobiert werden können

5.
 - Durchführung der Beratung

6. Auswertung des Prozesses
 - Schlusswort hat die/der Falleinbringer_in: Welche der Lösungsvorschläge hält der/die Falleinbringer_in für geeignet? Was könnte er/sie sich vorstellen, auszuprobieren? Wie erging es ihm/ihr während der Beratung, während des Zuhörens?
 - Gesamtauswertung: Wie erging es allen Teilnehmenden mit der Methode?
 - Protokollant_in übergibt die notierten Aussagen und gesammelten Lösungsvorschläge an den/die Falleinbringer_in

Anlage

- Auszüge aus dem Fotoprotokoll

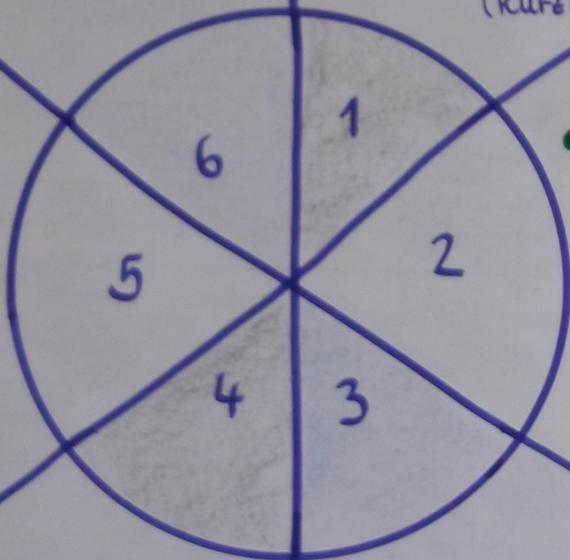
Das Projekt „Wir.Leben.Zukunft“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ablauf Kollegiale Beratung

- Auswertung des Prozesses

- ModeratorIn festlegen
- Rückblick
- Fälle sammeln (kurz)

Beratung



- Fall wählen

• Interesse
• Dringlichkeit
• 'Gerechtigkeit'

- Beratungs-
methode wählen

- Rollen besetzen

- Interview und
Schlüsselfrage
visualisieren

Rollen



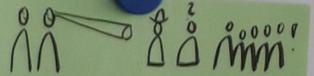
Moderator/in



Fall-
einbringer/in



Berater/innen



Beobachter/innen