

## Qualifizierung zur Kollegialen Beratung

als 1. Schritt zu einem Qualitätszirkel Führung

### Ziele:

- Fortsetzung und Verankerung einer vorausgegangenen Führungskräfteentwicklung im Führungsalltag
- Regelmäßiger, strukturierter Austausch unter den Führungskräften bewirkt einen kontinuierlichen Qualifizierungsprozess mit starkem Umsetzungsbezug
- Intensive, wechselseitige Rückmeldungen zwischen den Führungskräften führen zur kontinuierlichen Erweiterung ihrer Lösungs- und Handlungskompetenz
- Nutzung von Gruppendynamik und kollektiver Intelligenz: Gemeinsame Lösungsfindung für grundsätzliche und aktuelle Führungsfragen
- Aufbau von interner Beratungskompetenz und Vernetzung der Führungskräfte: Die Gruppenmitglieder eines „Qualitätszirkels Führung“ werden in die Lage versetzt, ihre Führungsarbeit autonom zu steuern und nachhaltig tragfähige Lösungen zu entwickeln
- Die in der Basisqualifizierung erlernten Techniken der Problembearbeitung und Lösungsfindung werden über den Kollegialen Zirkel hinaus auch in Beratungssituationen im eigenen Team und mit eigenen Mitarbeitern angewendet

### Praxis:

Homogene Gruppen einer Führungsebene (Gruppenleiter, Meister, Abteilungsleiter, Bereichsleiter) à 4-6 Führungskräften aus unterschiedlichen Fachbereichen treffen sich regelmäßig (z.B. 1\* pro Monat für 2,5 Stunden oder 1\* pro Quartal für einen Beratungstag). Pro Fall stehen 2-2,5 Stunden zur Verfügung. Jede Fallbearbeitung endet mit einer Prozessbeschreibung der konkreten Vorgehensweise.

Die Treffen werden von der Gruppe selbst initiiert, koordiniert und dokumentiert. Die Führungskräfte bereiten „ihren“ Fall / ihr Anliegen inhaltlich vor.

Alle 1-2 Jahre werden alle Gruppen zu einem „Erfahrungsaustausch mit Methodenauffrischung“ eingeladen.

Die Fall-Beratung folgt einer festgelegten Systematik und Abfolge von Gesprächsphasen nach dem Coaching-Prinzip. Die Führungskräfte bedienen sich einer gut geschulten Kommunikations-, Coaching- und Fragemethodik und beherrschen zielorientierte Problemlösungs- und Beratungstechniken.

## Mögliche Themen:

- Verhalten einzelner Mitarbeiter / Kollegen
- Konflikte in oder zwischen Teams / eigene Konflikte
- Fragen der Arbeitsorganisation und Aufgabendelegation, Personalplanungen
- Kommunikation und Zusammenarbeit in und zwischen Teams
- Strukturelle Probleme
- Störungen im Projekt
- Prozessoptimierungen
- eigene Begrenzungen / Entwicklungsfelder ...

## Externe Qualifizierung

Die Einführung einer solchen Kollegialen Beratung empfiehlt sich v.a. im Anschluss an eine Basis-Führungskräfteentwicklung, um eine langfristige Verankerung und einen Ausbau des Gelernten im Alltag zu sichern. Die externe Unterstützung gliedert sich in 2 Bereiche:

### 1) Auftakt- Qualifizierung - Basisschulung (2 Tage):

- Zielsetzung und Nutzen von Kollegialen Beratungen
- Erwartungen der beteiligten Führungskräfte
- Brückenschlag zu den vorausgegangenen Führungstrainings
- Struktur, Systematik und Leitfaden einer Kollegialen Beratung
- Spielregeln in der Kollegialen Beratung
- Vorgehen in den einzelnen Phasen (Exploration + Zielfindung / Feedback / Reaktion / Lösung / Umsetzung)
- Gesprächs-, Frage- und Coaching-Techniken
- Eigene Fälle modellhaft durchführen – Methodik und Techniken einüben
- Konkrete Umsetzungsplanung der einzelnen Beratungsgruppen

### 2) Anleitung und Moderation des 1-2 jährigen Erfahrungsaustauschs (1 Tag):

- Bilanzierung und Methodenauffrischung