

Seminartitel	
<b>Trainingstitel</b>	<b>Kollegiale Fallberatung – Gemeinsam denken</b> <i>Motto: Know How Sharing</i>
<b>TrainerIn</b>	DI Gabriele Höller
<b>Zielgruppe</b>	Gleichrangige MitarbeiterInnen (Führungskräfte, ProjektleiterInnen)
<b>Trainingsziele</b>	<div style="display: flex;"> <div style="flex: 1;">  </div> <div style="flex: 2;"> <p><b>Ausgangssituation:</b></p> <p>Im Arbeitsalltag gibt es immer wieder schwierige Situationen, für die ein Einzelner als Führungskraft nur schwer eine Lösung findet. Kollegiale Beratung bietet eine wirksame Möglichkeit, konkrete Praxisprobleme des beruflichen Alltags gemeinsam zu reflektieren und aktiv Lösungen zu entwickeln.</p> <p>Der Einsatz ermöglicht eine gezielte Nutzung intern vorhandener Ressourcen. Die Ideen und Perspektiven anderer Kolleginnen können helfen, konstruktive Antworten zu finden, implizites Wissen zu generieren, weiter zu entwickeln und zu teilen.</p> <p>Kollegiale Beratung ist eine</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• strukturierte, lösungs- und ressourcenorientierte Lern- und Arbeitsform</li> <li>• ein systematisches Beratungsgespräch, in dem „gleichrangige“ KollegInnenen (etwa Führungskräfte oder Projektleiter) sich nach einer vorgegebenen Gesprächsstruktur wechselseitig zu beruflichen Fragen und Führungsthemen beraten und gemeinsam Lösungen entwickeln.</li> <li>• Kommunikationsform, die sich für den Einsatz an praxisnahen/arbeitsplatzbezogenen Lern- und Austauschprozessen eignet.</li> </ul> <p>➔ <b>Input:</b> Problemstellung, individuelles Wissen und Erfahrungen</p> <p>⬅ <b>Output:</b> Problemlösungsansätze, organisationales Wissen – lernende Organisation</p> <p><b>Ziele: Sichtbarmachen von vielschichtigen und Wirklichkeitskonstruktionen und Lösungen</b></p> <p>Das Ziel von kollegialer Fallberatung ist es, die Kompetenz und somit die Qualität der Handlungen zu stärken.</p> <p>Der Vorteil dieser Methode liegt darin, dass sie schnell erlernbar ist und langfristig die Problemlösekompetenz der Teilnehmer erhöht und darüberhinaus kann der Kontakt zwischen den Abteilungen nebenbei gefördert werden.</p> </div> </div>

<p><b>Trainingsinhalte</b></p>	<p><b>Theorieinput</b>  Methodenvorstellung „Kollegiale Fallberatung“ als eine strukturierte, lösungs- und ressourcenorientierte Lern- und Arbeitsform</p> <p><b>Austausch und vernetztes Lernen sicherstellen – vielerlei Sicht</b>  Diese Methode spiegelt die systemisch-konstruktivistische Grundhaltung wider: Die Beratergruppe bewertet die einzelnen Ansätze und Lösungen NICHT, sondern lässt sie als Optionen nebeneinander bestehen, prüft diese ob plausibel, das Denken in Zusammenhängen/Dynamiken gilt es in den Vordergrund zu stellen.</p> <p><b>BeraterIn:</b> Respektvolle Haltung, Reflexion des Falles vor dem eigenen professionellen und persönlichem Hintergrund. Die Aufgabe der BeraterInnen ist es, Ideen zu liefern und die KollegInnen darin zu unterstützen, die für ihn/sie passenden nächsten Schritte oder beste Lösung „selbst“ zu finden.</p> <p><b>ModeratorIn:</b> Aufgabe ist es auf die Arbeitsphasen und Zeiten zu achten und moderiert Übergänge, v.a. auf eine klare Trennung zwischen der Phase „Analyse“ und Hypothesengenerierung und Lösungsidee; achtet darauf, dass alle TeilnehmerInnen sich gemäß ihren Rollen beteiligen und beim Thema bleiben und in ihrer Kommunikation den grundsätzlichen Regeln folgen.</p> <p><b>Hypothesen</b>  Eine Hypothese ist eine vorläufige, im weiteren Verlauf zu überprüfende Annahme über das, was von Einzelpersonen erlebt wird. Der Wert einer Hypothese liegt hier in der Frage, ob sie <b>nützlich ist</b>. Ihre Nützlichkeit liegt in der <b>Ordnungsfunktion</b> (Bedeutsames und Irrelevantes trennen etc.) und <b>Anregungsfunktion</b> (neue Sichtweisen, neue Möglichkeiten aufwerfen).</p> <p><b>Nutzen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Sicht einer Situation bekommt durch Perspektiven anderer KollegInnen einen vollständigeren Bezugsrahmen</li> <li>• Das Systemdenken entwickelt sich</li> <li>• Gezielte Fragestellungen der KollegInnen können zu neuen Lösungsfindungen bei Ratsuchenden anregen</li> <li>• Zusätzliche kollegiale Informationen und Einschätzungen eröffnen ein größeres Spektrum an Verständnis, Entscheidungs- und Handlungsmöglichkeiten, Wissen vertiefen</li> <li>• Die eigene Beratungs- und Teamkompetenz wird vertieft</li> <li>• Es hat die Wirkung einer kontinuierlichen Fortbildung und praxisbegleitenden Qualifizierung</li> <li>• Kollegiale Kontakte auf diesem Niveau des Austauschs können zusätzliche Motivation schaffen</li> <li>• Die Methode hat den Charme der thematischen Freiheit. Kollegiale Beratung unterliegt keiner thematisch-inhaltlichen Beschränkung</li> </ul>
--------------------------------	--

	<b>Rahmenbedingungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Freiwilligkeit der Teilnahme „gleichrangiger KollegInnen“</li> <li>▪ Vertraulichkeit/Vertrauen über Inhalte und Offenheit</li> <li>▪ Unterstützung im Bemühen für die KollegInnen</li> <li>▪ Wertschätzung fördert Offenheit</li> </ul>
<b>Dauer</b>	1Tag (9.00 h – 17.00 h)
<b>Anzahl (min-max)</b>	6-12 TeilnehmerInnen
<b>Kosten</b>	Tagsatz € 1.550,-- exkl. MWSt.
<b>Methoden</b>	Fallbeispiele aus der Praxis: Kleingruppen/Kollegiale Fallberatung; unterstützende Übungen wie: „Ideenkorb nach Maja Storch – Fremdgehirne nutzen“; zum Perspektivenwechsel; Organisationsaufstellungsbild/ Aufstellungsbrett, um komplexe Dynamiken sichtbar zu machen; Theorieinputs, Metakommunikation, Reflexion
<b>Tools „Lerntransfer“</b>	Theoriehandouts Methode, Fragetechniken, Erkenntnisse sichern, Fotoprotokoll

## Mögliche Themenstellungen

- Eine/r meiner MitarbeiterInnen geht in einem Jahr in den Ruhestand; wie kann ich das Wissen (Fachwissen, Erfahrungswissen) sichern, obwohl diese/r MitarbeiterIn keine Eigenmotivation zeigt Wissen an jüngere KollegInnen weiterzugeben?
- Mein Team ist derzeit nach Konflikten in der Vergangenheit zwar ruhig, jedoch arbeitet jeder für sich, es besteht wenig Kommunikation/Austausch zwischen den KollegInnen. Was kann ich dazu beitragen, dies zu verbessern?
- "Eine/r meiner MitarbeiterInnen lässt in letzter Zeit deutlich in seiner Leistung nach. Wie kann ich mit ihm/ihr darüber ins Gespräch kommen?"
- "Ich stehe als Projektleiter am Anfang eines neuen Projektes. Wie kann ich den Auftakt so gestalten, dass sich alle wirklich engagieren?"
- "Ich habe eine/n neue/n MitarbeiterIn bekommen. Er/Sie tut sich schwer, sich ins Team zu integrieren und steht abseits. Was kann ich tun, damit er/sie vom Team akzeptiert wird und diese/r sich Wissen rasch aneignet?"