



Die **Kollegiale Fallberatung** ist ein systematisches Beratungsgespräch, in dem Kollegen (z. B. Fach- und Führungskräfte, Projektleiter) sich nach einer vorgegebenen Gesprächsstruktur wechselseitig zu beruflichen Fragen und Schlüsselthemen beraten und gemeinsam Lösungen entwickeln. Der "Fallgeber" schildert den "Beratern" die Situation und lässt sich von diesen beraten. Die Berater müssen dabei nicht direkt mit dem Fall zu tun haben. Praxisfälle können z. B. sein: Ich stehe als Qualitätsmanager am Anfang eines neuen Projektes. Wie kann ich den Auftakt so gestalten, dass sich alle engagieren?

Im Rahmen dieser Regionalkreisveranstaltung stellen wir Ihnen die Methode vor und führen kollegiale Fallberatungen mit Ihnen durch. Gerne können Sie uns mit Ihrer Anmeldung Ihr Thema schildern.

Sabine Gilliar, stv. Leiterin des DGQ-Regionalkreises Darmstadt

Kollegiale Beratung

1. Casting (Moderator, Berater, Fallgeber)

2. Spontanerzählung

- 5 Min
- Fallgeber erzählt
- Moderator unterstützt
- Berater halten sich zurück

3. Schlüsselfrage

- Zielfrage formulieren
- Moderator unterstützt

4. Methodenwahl

- Brainstorming
- Kopfstandbrainstorming
- Schlüsselfrage erfinden
- Actstorming
- Resonanzrunde
- "bunte Ratschläge"

5. Beratung

- 10 Min.
- 1 Sekretär

6. Abschluss

- Moderator → Fallzähler
- "Was war hilfreich?"

Methoden in der Kollegialen Beratung

Ideen sammeln / brainstorming

- Jede Idee ist erlaubt
- Quantität vor Qualität

Kopfstandbrainstorming

- Inhaltliches Gegenteil formulieren + Ideen sammeln, das Gegenteil zu erreichen
- Perspektivwechsel
- ggf. am Ende umformulieren

Schlüsselfrage erfinden

- Fragen aus den Erzählungen des Fallgebers erfinden
- Weiter mit Methodenwahl

Actstorming (bei Verhaltensthemen)

- Szenario (2. Schritt)
- Berater formulieren konkrete Ansprache (auf Sicht setzen)

Resonanzrunde

- Berater schildern Gefühle / Gedanken bei Schilderung

"Gute Ratschläge"

- eher unangenehm
- einleiten mit "Ich empfehle Dir...
Ich gebe Dir den Tipp, 'An Deiner Stelle...'"

Wie kann ich als Mitarbeiter selbst für mich sorgen?

Welche Möglichkeiten haben Unternehmen die MA-Zufriedenheit zu erreichen?

- Fluktuation
- Krankheit

Wie gehen andere mit dem Thema Wirtschaftlichkeit vs. MA-Zufriedenheit um? (TL)

- Mitarbeiterbefragung
 - Gespräche
 - Beobachten
 - Qualifikation d. Mt + Mgt.
 - Mt-Förderung
 - Stellenprofil
 - Erwartung / Verständnis d. Mgt.
 - Jobrotation
 - Abgrenzungsbereitschaften pers + Mt / Gruppe
 - Zukunftsorientiertes Gespräch / Ziele
- Schnell helfen
 - Positives thematisieren
 - Wertschätzung
 - Verantwortung ablegen

- Frage nach Visualisierung
 - Zusammenhänge
- Sicht: Mitarbeiter ist Opfer d. Systems, bessere Planung
- Frage nach Führungsstil
- Sicht: Durch in allen Ebenen
- Sicht: Unzufriedenheit gibt es in allen Unternehmen
- Wie ist die Führungsrolle d. Mitarbeiter?
- Warum liegt die Last beim QMBO?