



Dr. Daniela Riess-Beger

Beratung Training Coaching

Kollegiales Coaching für Führungskräfte mit Systemischer Transaktionsanalyse

DIDACTA 2014



Dr. Daniela Riess-Beger

Beratung Training Coaching



Coaching und seine Methoden für die Personalentwicklung fruchtbar machen.

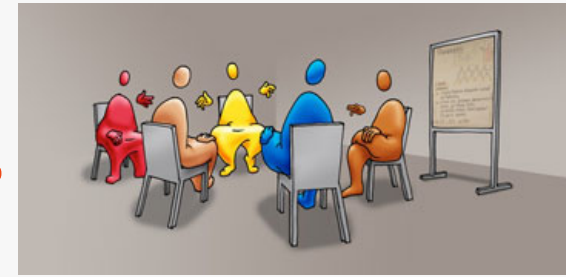
- Einzelcoaching
- Kollegiales Coaching
- Führungskräfteentwicklung
- Coachausbildung für Personalentwickler und Manager

Warum „Kollegiales Coaching“?



➔ Effektive Form der Personalentwicklung

Kollegiales Coaching ist ...



- die gegenseitige Beratung in Gruppen von sechs bis acht Personen
 - nach einer festgelegten Struktur
 - mit festgelegten Rollen
 - in einer verbindlichen Zeitstruktur
- ➔ für Probleme zielgerichtet Lösungen finden

KC ist geeignet für



- Gruppen einer Organisation
oder
- Gruppen aus Mitarbeitern verschiedener
Organisationen

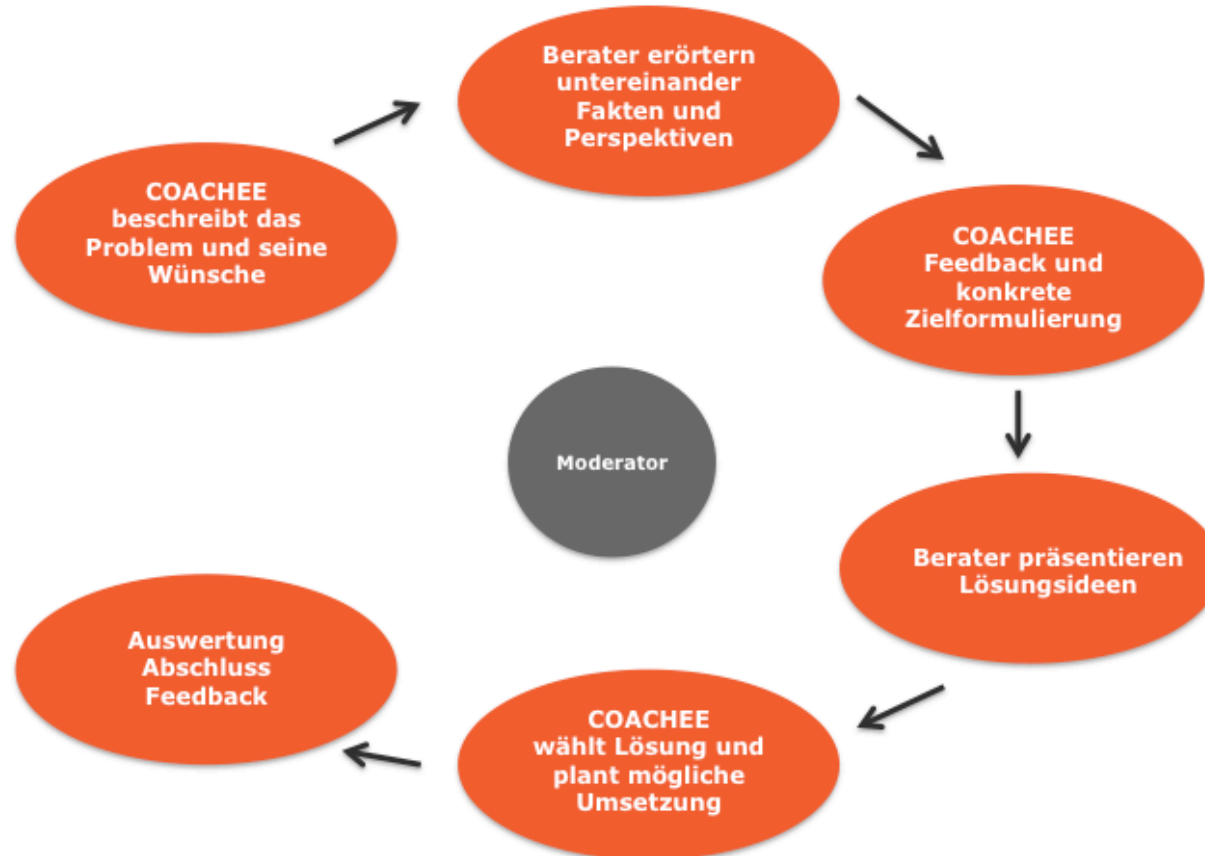
Führungskräfte derselben Führungsebene
Projektleiter
Projektmitarbeiter an einem Prozess
Teams

Drei wechselnde Rollen ...



- **Moderator** leitet den Prozess, moderiert die Gruppe, visualisiert, achtet auf Einhaltung der verabredeten Strukturen und der Zeit
- **Coachee** bringt ein Thema ein und formuliert einen Wunsch / ein Ziel
- **Berater** bearbeiten das Thema nach der verabredeten Struktur

Grundmodell



Methodenbeispiele



Problembeschreibung

Coachee

Erzählung/ Interview

Fakten und Perspektiven erörtern

Beratergruppe

Spiegeln / Feedback
Fakten/ Hypothesen

Feedback und Zielformulierung

Coachee

Feedback /Zielbild
Wunderfrage

Lösungsfindung

Beratergruppe

Brainstorming u.a.

Entscheidung und Transfer

Coachee

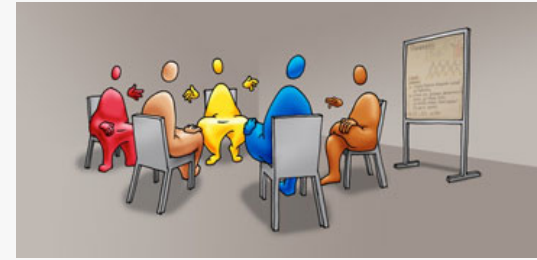
Lösungsorientierte
Methoden

Auswertung und Feedback

Moderator mit allen
Beteiligten

Skalierung und
andere

Systemische Transaktionsanalyse

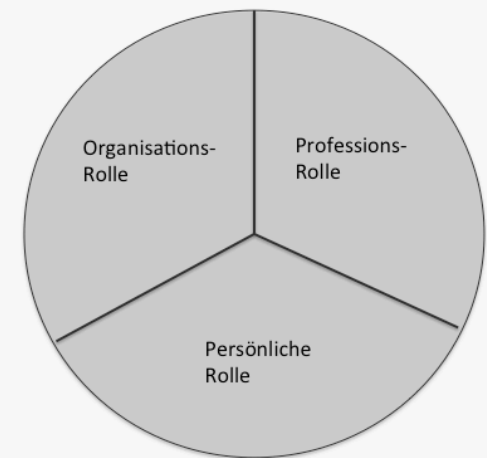


Methode: Rollenperspektiven



Der Blick aus den einzelnen Rollen ist für jede Phase im Kollegialen Coaching geeignet.

- Strukturierung eines Problems
- Sprache für verschiedene Sichtweisen
- Erweiterung der Perspektiven
- Vermehrung von Lösungsideen



Organisationsrolle



- Wie sehe ich das Thema aus der Organisationsrolle?
- Was gehört hier zu den Aufgaben?
- Was nicht?
- Welche Einflussmöglichkeiten bestehen aus der Organisationsrolle?
- Wo sind die Grenzen dieser Rolle?

Professionelle Rolle



- Wie ist meine fachliche Einstellung zum Thema?
- Was sind aus fachlicher Sicht meine Aufgaben?
- Welche Einflussmöglichkeiten habe ich aus meiner fachlichen Rolle?
- Wo sind die Grenzen dieser Rolle?

Persönliche Rolle



- Wie ist meine persönliche Einstellung zum Thema?
- Wie würde ich als Privatperson denken, fühlen, agieren?
- Welche Einflussmöglichkeiten habe ich aus dieser Rolle?
- Wo sind die Grenzen dieser Rolle?

Fazit



Die Methode eignet sich für die Situationsanalyse, die Bildung von Hypothesen und für Lösungen:

- Sie zeigt Reibungspunkte, Konflikte, Konkurrenz zwischen den Rollen.
- Sie öffnet Lösungsräume.
- Sie bietet eine klare Struktur.
- Sie schult Rollenbewusstsein.

Mehrwert des KC



Alle profitieren von den Erfahrungen der anderen. Jeder bekommt konkrete Lösungsideen:

- nah am Arbeitsalltag und Fachkontext
- Synergieeffekte durch Erfahrungswissen
- schult Reflexion und Problemlösung
- fördert Selbststeuerung und Kooperation
- laut Studien ist die Umsetzungsstärke besonders hoch



verhaltenswirksame, nachhaltige und effektive
Maßnahme der Personalentwicklung



Dr. Daniela Riess-Beger

Beratung Training Coaching

**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!**

www.starnberg-coaching.de