

Kollegiales Coaching in Gruppen

Performanz in Sozial-, Methoden- und personalen
Kompetenzen

Was bietet das kollegiale Coaching in Gruppen

- über sich selbst, die eigene Praxis und Situation sowie gelebte Führungskultur zu reflektieren als Grundlage für Lernen und Veränderung
- durch das Coaching zu optimaleren Verhaltensweisen und neuen Handlungsoptionen zu kommen und diese in der Praxis auszuprobieren
- sich vertiefte Erfahrungen und Kenntnisse über die Coaching-Methode anzueignen, um diese in der eigenen Führungspraxis anzuwenden

Was ist das Besondere am kollegialen Coaching in Gruppen?

- **Fair**
Es ist eine kollegiale und faire Art, seine Situation und Probleme in einem geschützten Rahmen offenzulegen und sich darin spiegeln und unterstützen lassen.
- **Ressourcenorientiert**
Nutzt die vorhandenen Kenntnisse und Erfahrungen der Gruppe, setzt sie zur Weiterentwicklung der Person, des Teams und des Unternehmens ein.
- **Kollegialer Austausch**
Fördert durch den kollegialen Austausch das gegenseitige Verständnis, Offenheit und Vertrauen.
- **Selbstlernen**
Unterstützt das kontinuierliche Selbstlernen der Gruppe und macht von externer Beratung weitgehend unabhängig.
- **Ganzheitliche Wahrnehmung**
Zielt auf eine ganzheitliche Wahrnehmung der Person und der Situation und nicht auf einzelne punktuelle Themen und Problemstellungen.
- **Methodenorientiert**
Das Team arbeitet nach einem professionellen Beratungskonzept mit einem praxiserprobten Phasenmodell, klaren Strukturen, Rollen und Zeitvorgaben.
- **Ökonomisch**
Es gibt keine längeren Abwesenheiten für die TeilnehmerInnen. Der organisatorische Aufwand ist gering (dezentrale Selbstorganisation).

Im Detail

Der Kontrakt

Der Kontrakt dient dazu, die Coachinggruppe arbeitsfähig zu machen.

- Der Raum, in welchem das Coaching durchgeführt wird, ist hell und freundlich
- Für die Coaches stehen bequeme Stühle im Halbkreis bereit
- Flipchart und Pinnwände sowie Filzstifte und Moderationsmaterial stehen bereit

Der Kontrakt umfasst

- die Festlegung der Spielregeln
- die Einteilung der Zeit und die Verteilung der Rollen

Die Rollen

- **Akteur*in** schildert in 20 Minuten das Anliegen und spricht in der Ich-Form
- **Coach** nimmt Abstand von der eigenen Situation und widmet die Aufmerksamkeit ganz der Akteurin, dem Akteur
- **Moderator*in** leitet die Coachinggruppe, hütet die Zeit und sorgt für die Einhaltung der Spielregeln
- **Prozessbeobachter*in** beobachtet und macht sich während des Coachings Notizen
- **Schreiber*in** notiert möglichst wahrheitsgetreu alle Aussagen, das Schlüsselthema und die Entwicklungsideen

Der Ablauf

Orientierung/Information (20 Minuten)

Die Akteurin, der Akteur präsentiert ihre/seine Situation. Die Coaches stellen dazu Verständnisfragen. Die Coaches stellen dem Akteur, der Akteurin Verständnis- und Klärungsfragen.

Konferenz der Coaches (30 Minuten)

Die Coaches sammeln ihre Eindrücke, Gedanken, Gefühle.

Daraus entwickeln Sie das **Schlüsselthema und Entwicklungsideen**.

Prozessreflexion (15 Minuten)

Gemeinsam wird danach die Arbeit der Gruppe reflektiert.

Massnahmenplan

Im Abstand von höchstens 1 bis 2 Tagen nach dem Coaching legt die Akteurin, der Akteur ihren/seinen Massnahmenplan fest. Beim Festlegen des Kontrakts kann die Gruppe abmachen, dass jede Akteurin, jeder Akteur den Coaches den Massnahmenplan zukommen lässt. Damit kann beim nächsten Coaching überprüft werden, inwieweit die Akteurin, der Akteur den Massnahmenplan erfüllt hat.

Organisatorische Essentials

- Minimale Gruppengrösse: 5 Personen
- Maximale Gruppengrösse: 8 Personen
- Stabile Gruppe
- Regelmässige Treffen
- Unterschiedliche Fachbereiche
- Qualifizierte Begleitung beim Start