

## Chancen erkennen . . . .

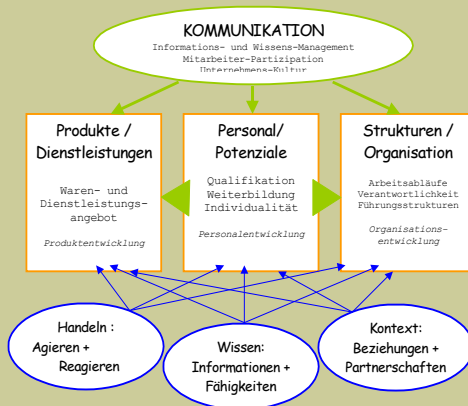
Entwicklung in Unternehmen hat es in Zeiten zunehmender Komplexität und Veränderungsdynamik im wesentlichen mit drei Hauptfeldern von Arbeit, deren Bedingungen und Auswirkungen zu tun:

1. mit den organisatorischen Bedingungen von Arbeit: der Unternehmensgliederung, den Arbeitsabläufen (Prozessen), und den Führungsstrukturen.
2. mit den personalen Voraussetzungen: Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter. Hier spielen Fähigkeiten, Motivation und Persönlichkeit die wesentliche Rolle.
3. mit dem nicht zu vergessenden Bereich der Produkte (Ergebnisse), dem eigentlichen Kern der Qualitätsfrage: Welche Waren und Dienstleistungen bietet das Unternehmen an? Wie stehen diese im marktwirtschaftlichen Umfeld? Welche Qualitätsmaßstäbe und Anforderungen sind damit verbunden?

**Organisationsentwicklung** muss auf diesen Feldern gleichermaßen wirksam sein können um Nachhaltigkeit zu gewährleisten; und sie muss auf diesen Gebieten jeweils unterschiedliche, den Erfordernissen angepasste Methoden bereitstellen.

Hinzu kommt (als eine Art Klammer und Vorbedingung, als **4. Aufgabenfeld**) der Bereich der kommunikativen Bedingungen. Dabei geht es um die Frage, in welche sozialen Begleitprozesse Arbeit eingebettet ist, wie Wissen und Informationen transportiert werden, welche Unternehmenskultur und welche Partizipationsmöglichkeiten für Mitarbeiter vorliegen.

Organisationsentwicklung sollte daher eine die Hauptaufgaben verbindende integrale Konzeption als Basis beinhalten, auf der **Kommunikationsentwicklung**, die Grundlage jedweder Veränderung in den Teilbereichen, stattfinden kann.



Durch Methodenkompetenz  
Arbeit erleichtern  
Ressourcen sparen  
Energien freisetzen  
Zukunft konstruktiv  
gestalten



## Kollegiale Beratung

Individuelle  
Selbstkorrektur und  
Intervision in  
Teams und  
Organisationen

Tagesseminar  
für Mitarbeiter

## individuelles Handeln: Basis für Qualität

In vielen Unternehmen des Sozialbereichs ist Qualitätsmanagement inzwischen ein anerkanntes Instrument organisationaler Qualitätssicherung. Dabei wird das Handeln des Teams, der Arbeitsgruppe, der Organisation betrachtet. Das **individuelle** Arbeitshandeln spielt dabei nur eine untergeordnete Rolle.

Doch gerade dieses Handeln des Einzelnen am Arbeitsplatz, in der ureigensten Tätigkeit ist im pädagogischen und sozialen Arbeitsfeld letztlich die Basis aller Qualität.

Dieses Arbeitshandeln betrachten zu wollen und als wichtiges Ziel qualitätssichernder Prozesse anzusprechen, löst nicht selten Unwillen bei den Beteiligten aus.

Darauf gerichtete Instrumente können daher nur Erfolg haben, wenn sie Vertrauen schaffen, indem sie die Autonomie des Handelnden respektieren und seine Selbstverantwortung stärken.

## Fehler sind Schätze...

Ausgangspunkt der konstruktiven Unterstützung im Kollegenkreis ist die Einsicht jedes einzelnen in die eigenen Entwicklungsnotwendigkeiten.

Basis jeder Form kollegialer Beratung ist daher die **individuelle Rückschau**. Sie eröffnet die Möglichkeit, wie ein Fremder auf das eigene Agieren zu schauen, und eine ehrliche Bestandsaufnahme der Erfolge -aber auch eventueller Unzulänglichkeiten und Fehler- zu machen. Hieraus sich ergebende Fragen können dann im Kreis ausgewählter Kollegen erörtert werden.

Ungefragt gegebene (wenn auch gutgemeinte) Ratschläge der Kollegen führen selten zu einer positiven Verhaltensänderung.

## kollegial beraten heißt...

- Rat suchen und Rat geben
- zuhören und die Sicht des Ratsuchenden ein- und annehmen
- die Situation des Ratsuchenden verstehen und als Ausgangspunkt akzeptieren
- das Bemühen des Ratsuchenden um einen neuen Weg wertschätzen.
- die eigene Kompetenz in den Dienst des anderen stellen
- konkrete Lösungsmöglichkeiten anbieten
- Vertraulichkeit wahren
- die Autonomie und Entscheidungsfreiheit des Ratsuchenden achten
- Verbindlichkeit aller Beteiligten

## „alle Veränderung geht durch das Nadelöhr der Kommunikation“

Der Entwicklung effektiver interner Kommunikationsformen kommt heute im Arbeitsalltag die allergrößte Bedeutung zu.

Gerade bei der Betrachtung des Arbeitshandeln im Kollegenkreis kommt es dabei entscheidend auf die Qualität dieses kommunikativen Prozesses an.

Konstruktive Kommunikation zu erlernen, sie als sicheres Instrument der täglichen Arbeit zur Verfügung zu haben ist Ziel dieses Seminars.

Sie werden staunen, wie viel Freude es machen kann, sich mit Ihren Kollegen auszutauschen, aus den Erfahrungen der anderen zu lernen und eigenes Wissen und Erkenntnisse weitergeben zu können.

## Seminarablauf

**Beginn:** 9.00 Uhr

Kollegiale Beratung als Element der Qualitätssicherung

Individuelle Rückschau

**Pause:** 12.30 - 13.15 Uhr

Feedbackregeln in der Kollegialen Beratung

Praktische Übung mit Reflexion

**Ende** ca. 17.00 Uhr

**Ort :** inhouse oder extern

**Termin :** auf Anfrage

**Kosten :** 80 € / TeilnehmerIn, je weiterer TN derselben Einrichtung 40 €

**Teilnehmerzahl :** 12 - 20

## Ihr **dialogconsult** trainer:

### Gerhard Reisig

- Innovations- und Organisationsberater
- Trainer und Coach
- DGQ-Qualitätsbeauftragter und Interner Auditor
- Diplom-Kunsttherapeut FH



Als Qualitätsbeauftragter und Interner Auditor bin ich dem Verhaltenskodex der Deutschen Gesellschaft für Qualität (DGQ) verpflichtet:

- Respekt vor den Leistungen des Kunden
- Kompetenz und Unabhängigkeit der Beratung
- Verschwiegenheit gegenüber Dritten
- Loyalität gegenüber Kunden und deren Interessen
- Transparenz und Effektivität der Dienstleistungen