

Kollegiale Beratung Coaching durch Kolleg/innen



1

Ablauf der Einführung

1. Begriffsvielfalt oder Was ist Was?
2. Ein kurzer Abriss des Theoriehintergrundes der Kollegialen Beratung
3. Konzept und Vorgehen der Kollegialen Beratung (KB)
4. Nutzen und Grenzen
5. KB im Rahmen der Ausbildungssupervision?
6. evtl. KB Transfer in die Praxis

Prof. Heidi Rieger, Supervisorin und Coach DGSV, heidi.rieger@fhnw.ch, heidi-rieger@f-online.de

2

Begriffsvielfalt

- Beratung
- Supervision (Gruppen-, Team-, Fallsupervision)
- Coaching
- Intervention
- Kollegiale Beratung

Prof. Heidi Rieger, Supervisorin und Coach DGSV, heidi.rieger@fhnw.ch, heidi-rieger@f-online.de

3

Begriffe

Beratung

ist ein freiwilliger, sozialer Interaktionsprozess zwischen zwei Parteien. Dieser Prozess ist gekennzeichnet durch ein durchdachtes Setting mit zielgerichteten Veränderungsbestrebungen. Für eine ratsuchende Person kann sich durch eine Beratung Sicherheit in drei Dimensionen einstellen:

- emotionale Sicherheit
- Orientierungssicherheit
- Handlungssicherheit

Prof. Heidi Rieger, Supervisorin und Coach DGSV, heidi.rieger@fhnw.ch, heidi-rieger@f-online.de

4

Begriffe

Supervision

ist eine Sonderform der Beratung für den beruflichen Bereich.
Durch die **Reflexion der beruflichen Arbeit** können ratsuchende Personen neue Perspektiven gewinnen und die Professionalität ihrer Arbeit erweitern.

Begriffe

Coaching

ist eine intensive und systematische Förderung der Reflexionen und Selbstreflexionen zur Verbesserung der Erreichung selbstkongruenter Ziele, zur bewussten Selbstveränderung und Selbstentwicklung.

Coaching ist im besten Falle eine Art Hilfe zur Selbsthilfe, bei der der Coach Impulse setzt

Begriffe

Intervision

ist wie Supervision im beruflichen Bereich angesiedelt. Während Supervision durch eine/n erfahrene/n Supervisor/in geleitet wird, sind in Intervisionsgruppen alle **Mitglieder gleichgestellt**.
Notwendige Aufgaben werden von Sitzung zu Sitzung unter den Teilnehmer/innen verteilt.

Begriffe

Kollegial

beschreibt das Beziehungsverhältnis zwischen den Gruppenmitgliedern und bedeutet, dass zwischen ihnen kein hierarchisches Gefälle existiert. Die **Beziehungen sind symmetrisch**, es geht nicht um eine Expertenberatung.

Begriffe

Kollegiale Beratung

Sie beschreibt ein Format (...) der Beratung, bei dem im **Gruppenmodus** wechselseitig **berufsbezogene** Fälle der Teilnehmenden **systematisch** und **ergebnisorientiert reflektiert** werden (vergl. Tietze 2010)

Sie ist eine **strukturierte, lösungs- und ressourcenorientierte Lern- und Arbeitsform** (Schmid 2010)

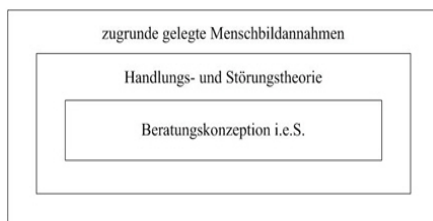
Kollegiale Beratung: Merkmale

Kollegiale Beratung

- Ziel : **Entwicklung von Lösungen** für ein konkrete berufliche Schlüssel-frage / für ein berufliches Anliegen
- findet in Gruppen, in der Regel gleichrangiger Teilnehmender, statt
- Selbststeuerung der Gruppe ohne externe/n prof. Berater/in
- strukturiertes Beratungsgespräch, in dem **ein/e Teilnehmende/r** von den anderen Teilnehmenden beraten wird
- **verteilte Rollen** und Aufgaben während des Beratungsprozesses
- **feststehender Ablauf** (strukturierte Vorgehensschritte allen bekannt)
- **aktive Beteiligung aller** Teilnehmenden

Bezugsrahmen und Bestandteile einer Beratungstheorie

W. Mutzeck, Methodenbuch Kooperative Beratung, Weinheim Basel, 2008:11



Kollegiale Beratung: Theorie & Menschenbild

- Theorien der humanistischen Psychologie: **Das reflexive Subjekt**
Jedes Individuum verfügt über ein grosses Potenzial, um sich selbst zu begreifen und seine Selbstkonzepte, seine Grundeinstellungen und sein selbst gesteuertes Verhalten zu reflektieren und zu verändern.
- **Systemischer** Denk- und Handlungsansatz: Wahrnehmung ist grundsätzlich subjektiv. Das konstruierte Bild ist nicht die Realität. Es wird durch Sinnesreize und deren Interpretation gebildet. Wissensbildung ist ein Kognitionsprozess des Individuums (Konstruktivismus).
- Annahmen des Forschungsprogramms „**Subjektive Theorien**“
Subjektive Theorien sind persönliche Vorstellungen, welche sich im Laufe des individuellen Sozialisierungsprozesses, gebildet und verfestigt haben.

Einladung zu einer kleinen Übung

Bitte zeichnen Sie ein Rechteck mit drei Strichen.
Achtung hier ist besonders viel Kreativität gefragt!

Probleme und Lösungen

Probleme und Schwierigkeiten sind immer auf Unzulänglichkeiten von **Subjektiven Theorien bzw. Konstruktionen** zurück zu führen. Sie sind **keine objektiv gegebenen Sachverhalte**, sondern **theoriegetränkte Interpretationsmuster** (vergl. Schlee 1996)

Ziel der Kollegialen Beratung ist es die **Möglichkeit zu schaffen sich der subjektiven Theorien bewusst zu werden, zu hinterfragen, zu klären, und sie so zu verändern.**

Kollegiale Beratung: Hilfeverständnis

- **keine direkte Hilfe** anbieten
- Fallgeber/in muss den Lern- und Veränderungsprozess allein vollziehen
- Somit ist KB: **Hilfe zur Selbsthilfe**
- Beratungsqualität ist die Fähigkeit des **Zuhörens**. Daraus bilden sich **Resonanzen**. Diese werden als **Ich-Aussagen** zu einer **Rückmeldung** formuliert. Sie ermöglichen eine **Perspektivenvielfalt**.
- Die angestrebte Wirkung ist, dass die Rückmeldungen als subjektive Konstruktionen der Berater/innen verstehbar sind und bei dem/der Fallgeber/in nicht zum Eindruck von Kritik oder eines Vorwurfes führen.

Kollegiale Beratung: Fallauswahl

Grundsätzlich kann jede Frage behandelt werden, die in einem Zusammenhang mit der Praxis steht:

- Klient/in, Klientensystem, Hilfesystem
- Eigene Person, Rolle, Funktion in der Arbeit mit Klient/in, Organisation
- Psychosoziale Ebene der Organisation (Team, Konflikte, Führung)
- Fachlich-technische Ebene der Organisation (Methoden, Ressourcen, Abläufe etc.)
- Kultureller und politischer Kontext der Arbeit. (Profession, Interdisziplinarität, etc)

Kollegiale Beratung: Rollenverteilung

Folgende Rollen/Aufgaben werden in der Gruppe verteilt

- Fallgeber/in
- Moderator/in
- Beratungsteam
- Optional, je nach Gruppengrösse und Anliegen:
 - Schreiber/in
 - Zeitwächter/in
 - Prozessbeobachter/in

Kollegiale Beratung: Ablaufstruktur (60-90 Minuten)

1. Erste Rolle/n besetzen (Moderation) 5'
2. Vorbereiten und Anliegen erheben (Fallgeber/innen) 5'
3. Berichten, Präsentieren 10'
4. Verstehen 5'
5. Fokussieren 5'
(Ergänzende Rollenbesetzung und Methodenwahl) (-10')
6. Beratung: betrachten, vertiefen, erweitern, differenzieren 15'
7. Beratung: Lösungen erarbeiten 10'
8. Entscheiden, Konsequenzen ziehen, nächsten Schritt vorbereiten 10'
9. Abschliessen 5-10'
10. Feedback, Prozessevaluation 5-10'

Kollegiale Beratung: Ritualisierung

Gründe für die starke Strukturierung/Ritualisierung

- Sicherung der **Transparenz** und der **Verbindlichkeit**.
- Es gibt **Sicherheit** und **Orientierung** für alle Beteiligten.
- Die **Beziehungsebene** zwischen den TN/innen wird möglichst weitgehend **entlastet**.
Vermeiden bzw. Vermindern von individuellen Anteilen und dadurch ungünstigen Beziehungsbotschaften.

Kollegiale Beratung: Erfolgsfaktoren

- Ressourcenorientierung, Respekt, kein „Richtig oder Falsch!“ (Akzeptanz, Empathie, Kongruenz)
- Konzentration auf (den Prozess) Fallgeber/in. Sich selbst zurücknehmen
- Struktur einhalten (Rollen und Ablauf)
- Vorbereitet zur Besprechung kommen:
 - Perspektive FG:
„Was beschäftigt mich?“ Gehört es in die Gruppe oder will ich es „draussen“ lassen? Wie stelle ich mein Anliegen dar? Habe ich bereits eine Fragestellung oder will ich dafür die Hilfe der Gruppe?
 - Perspektive MD/BT:
Ablauf & Regeln vergegenwärtigen - Rollenflexibilität

Kollegiale Beratung: Nutzen

Für die Teilnehmenden

- Erhöhung von **Professionalität** (Reflexions- und Wahrnehmungserweiterung)
- **Selbstklärung** und Entwicklung neuer **Handlungsperspektiven**
- Psychohygienische **-Entlastungsfunktion** und Aufbau einer **Unterstützungskultur**
- **Informationsaustausch** und Klärung von Fragen
- Entwicklung einer **gemeinsamen Kultur** (Werte, Haltungen etc.)

Kollegiale Beratung: Nutzen

Für die Organisation:

- Weiterbildungs-, Förderungs-/ Unterstützungsmöglichkeit (**Qualifizierung und Qualität**)
- Verbesserung von **Kooperation und Kommunikation** (Vernetzung und Unterstützung)
- **Teamentwicklung**
- Förderung des **Empowerment**

Kollegiale Beratung: Grenzen

Die Grenzen der Kollegialen Beratung sind erreicht:

- Wenn es bei den Anliegen um **allgemeine Fragen der Organisation** geht. (Führungspersonen einbeziehen)
- Wenn **alle** Teilnehmenden **vom eingebrachten „Problem“ in gleicher Weise betroffen** sind. (Erforderliche Distanz der TN bei der Ausfüllung der Aufgabenrollen nicht möglich.)
- Bei **privaten oder sehr persönlichen** Themen. (Andere Beratungsform notwendig, Themen entsprechen nicht der Zielsetzung KB)
- Wenn die **Zusammenarbeit der Gruppenteilnehmenden** durch Spannungen Konflikte, Störungen beeinträchtigt ist. (Einbezug einer externen Klärungshilfe unbedingt erforderlich)

Kollegiale Beratung:

Fragen?



Literatur Kollegiale Beratung

1. **Lippmann, Eric; Intervision. Kollegiales Coaching professionell gestalten**
Springer Medizin Verlag Heidelberg 2004/2009²
2. **Mutzeck, Wolfgang; Kooperative Beratung**
Beltz Verlag Weinheim/Basel 1996/ 2008
3. **Tietze, Kim-Oliver; Kollegiale Beratung**
Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek b. Hamburg 2003