

Vortrag: Kollegiale Beratung eine geniale Methode

Fachtagung für Arbeitsanleiter/innen,
Gruppenleiter/innen, Hauswirtschaftsleiter/innen
24.11. bis 26.11.2010 in Bergisch Gladbach



1. Definition

- Kollegiale Beratung ist eine Methode, mit der Kollegen sich bei einer konkreten Praxisfrage gegenseitig unterstützen können.
- Kollegiale Beratung ist ein strukturiertes Beratungsgespräch.

2. Merkmale

- Kollegiale Beratung findet in Gruppen statt.
- Ein professioneller Berater ist nicht anwesend.
- Die Beratung folgt einem festen Ablauf.
- Alle Teilnehmer sind aktiv an der Beratung beteiligt - mit wechselnden Aufgaben.

3. Was macht die kollegiale Beratung eigentlich kollegial?

- wechselseitige Hilfsbereitschaft „Erst beraten wir Dich – dann beratet Ihr mich.“
- Zusammensetzung der Gruppe mit vergleichbaren Arbeitsfeldern
- Gleichberechtigung der Gruppenmitglieder
- Offenheit und Wertschätzung gegenüber allen Fragen, Erfahrungen und Anregungen von allen Beteiligten (IDEAL)

4. Ziele

- Umsetzung in den beruflichen Alltag schnell möglich
- schnelle sichtbare Erfolge
- Kommunikationsprobleme und Probleme in den beruflichen Beziehungen können schnell aufgearbeitet werden
- Stärkung der beruflichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen

5. Nutzen der Kollegialen Beratung

- Rückhalt für die Gruppe, Entlastung durch Mitstreiter
- Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten
- Zufriedenheit
- Fachlicher Austausch über Grenzen der unterschiedlichen Fachbereiche hinweg

6. Themen und Inhalte

- Es geht um **konkrete** Fragen
konkrete Praxisbeispiele
konkrete Personen
- Problemfelder und Personen sind außerhalb der Beratungsgruppe
- Die Frage ist aktuell

Es geht immer um die Frage: **Wie kann ich...?**

7. Voraussetzungen

- Zuhören können
- keine Vermischung von Leitung und „normale“ Mitarbeiter innerhalb einer Gruppe (wenn möglich)
- Diskretion
- **Vertrauen**

8. Die Rollen

Die Rollen wechseln von Beratung zu Beratung. Jeder soll die Möglichkeit haben, eigene Praxisfragen einzubringen.

Alle Teilnehmer der kollegialen Beratung haben einen festen Einsatzplan.

Hauptrollen

1. Der Fall Erzähler
2. Der Moderator
3. Die Berater

wichtige Nebenrollen: der Sekretär, der Prozessbeobachter

9. Rahmenbedingungen

Eine Beratungsrunde dauert 45-50 Minuten. Nach einer kurzen Pause kann eine zweite Beratungsrunde erfolgen. Die Gesamtdauer würde dann bei ca. 2,5 (mit Pause) Stunden liegen.

Die Häufigkeit der Treffen legt die Gruppe fest, ratsam ist es, sich 1-2x im Monat zu treffen. Eine zeitliche Begrenzung (event. auf 1 Jahr) ist sinnvoll.

weitere Rahmenbedingungen:

- Freiwilligkeit
- Terminverlässlichkeit
- Unterstützung durch die Leitungsebene

10. Der Anfang

Um eine Gruppe zu starten gibt es mehrere Möglichkeiten:

- Initiative durch Interessierte
- Initiative durch die Einrichtung

weitere Schritte:

- Vereinbarung über Dauer und Umfang der Kollegialen Beratung
- Vereinbarung festhalten und beschließen
- Gegebenenfalls mit Leitung besprechen, damit die Kollegiale Beratung zeitlich eingebunden werden kann
- Eine anfängliche Begleitung durch einen Coach ist nicht notwendig, aber sehr sinnvoll.



*Die Veränderung der Sichtweise,
macht die Sicht weise!*

Kollegiales Coaching - Struktur-Schema

© Michael Pohl 1999

Phase	Schritt	Aktivität Falleinbringer	Aktivität Gruppe	Zu beachten
Übersicht verschaffen	Rollenverteilung	Entscheidung über aktuelle Rolle treffen (Falleinbringer, Moderator, Teilnehmer, event. Protokollführer, Prozessbeobachter)		
	Darstellung	Beschreiben der Situation bzw. des Problems Enden mit der Frage: "Wie kann ich...?"	Zuhören	
	Informations-- sammlung	Exakt antworten	Sachliche Informationsfragen stellen	Keine Vermutungen, wo das Problem liegen könnte, keine Lösungsvorschläge!
Genauer betrachten	Bildersammlung	Zuhören	Bilder und Assoziationen entwickeln	Auch "Unvernünftiges" äußern
	Analyse	Zuhören	Hypothesen, Erklärungen, Gründe entwickeln	Noch keine Lösungsvorschläge!
	Standortbestim- mung	Reaktion auf Bilder + Hypothesen (positiv + negativ)	zuhören	Nicht diskutieren!
Lösungen suchen und Entscheiden	Lösungs- Sammlung	Zuhören	Konkrete Lösungsvorschläge anbieten ("An Ihrer Stelle würde ich...")	Sich wirklich in den Falleinbringer hinein versetzen
	Entscheidung	Eigene konkrete Vorsatzbildung entscheiden und begründen	zuhören	
	Bilanz	Befindlichkeit und Lerngewinn	Eigener Bezug zum Thema und Lerngewinn	

Auswertung/Reflexion (Was lief gut? Was könnte beim nächsten Mal besser laufen?). Hier teilt der Prozessbeobachter mit, was er wahrgenommen hat.