

**Ich begrüße Sie herzlich zu meinem Vortrag
„Kollegiale Beratung
ein geniale Methode“**

Was ist das?

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

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.
- Beratungsrollen und Aufgaben werden wechselnd verteilt.

Warum so?

- Strukturen geben einen äußeren und inneren Rahmen, innerhalb dem wir uns bewegen können.
- Gespräche werden nicht zum „Klönschnack“. Das soll ruhig an anderer Stelle Zeit haben.
- Man kommt auf den Punkt und hat am Ende ein (vorläufiges) Ergebnis.

Was macht es *kollegial* ?

- wechselseitige Hilfsbereitschaft
- Umkehrbarkeit der Beratungsbeziehung
- Zusammensetzung der Gruppe mit vergleichbaren Arbeitsfeldern
- Offenheit und Wertschätzung gegenüber allen Fragen, Erfahrungen und Anregungen von allen Beteiligten (IDEAL)

Ziele und Nutzen

- Umsetzung der Lösungsstrategien in den beruflichen Alltag schnell möglich
- schnelle Rückmeldung von den Kollegen und sichtbare Erfolge
- Kommunikationsprobleme können zeitnah aufgearbeitet werden
- Stärkung der beruflichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen

Ziele und Nutzen

Auch die Teilnehmer, die nicht in dem Moment beraten werden, haben Gewinn.

- es gibt oft Parallelen zu ihren eigenen beruflichen Situationen
- Die Teilnehmer erfahren, welche Haltungen und Verhaltensweisen wie wirken können
- neue Einsichten in die Berufspraxis

Und was habe ich davon?

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

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 um die Frage: Wie kann ich...?

Was gehört nicht hinein?

- allgemeine Organisations- und Führungsfragen (nicht konkret für den Ratsuchenden zu lösen)
- alle Teilnehmer sind gleichermaßen betroffen
- Konflikte und Spannungen innerhalb der Gruppe
- persönliche Themen und heikle Fragen (z.B. Eigenkündigung)

Voraussetzungen

- Zuhören können
- Keine Vermischung von Leitung und Mitarbeiter innerhalb der Gruppe
- Diskretion
- **Vertrauen**

Hauptrollen

- Der Fall Erzähler: Es geht um seinen „Fall“, sein Problem.
- Der Moderator: Er leitet die Gruppe durch die einzelnen Phasen des Gesprächs
- Die Berater: Sie entwickeln Ideen, Gedanken, Fragen, helfen den „Fall“ zu lösen

Nebenrollen

- Der Sekretär: Er schreibt ein kurzes Protokoll über das Gespräch, wenn der Falleinbringer es möchte.
- Der Prozessbeobachter: Er beobachtet den Gesprächsprozess und die Teilnehmer und teilt diesen seine Beobachtung mit.

Ablauf

Es gibt 3 Hauptphasen des Gesprächs:

1. Übersicht verschaffen
2. Genauer betrachten
3. Lösungssuche und Entscheiden

(© Michael Pohl, 1999)

1. Übersicht verschaffen

1. Rollenverteilung: wer übernimmt welche Aufgabe? Wer hat ein Problem?
2. Darstellung: Der Falleinbringer schildert das Problem
3. Informationssammlung: Die Berater stellen sachliche Informationsfragen

2. Genauer betrachten

1. **Bildersammlung:** Die Berater entwickeln Bilder und Assoziationen
2. **Analyse:** Die Berater entwickeln Gründe, Erklärungen, Hypothesen warum es zu diesem Problem kommt
3. **Standortbestimmung:** Der Falleinbringer bewertet das Gesagte (positiv/negativ)

3. Entscheiden

1. Lösungssammlung: Die Berater bieten konkrete Lösungsvorschläge an
2. Entscheidung: Der Falleinbringer entscheidet, was er konkret tun will und warum
3. Bilanz: Alle teilen ihren eigenen Bezug zum Thema und ihren Lerngewinn mit

Auswertung/Reflexion

Am Ende betrachten alle Teilnehmer den Beratungsprozess unter den Fragen:

- Was lief gut?
- Was könnte beim nächsten Mal besser laufen?

Der Rahmen

- Zeitdauer pro Beratungsrunde: 45-50 Min.
- 1-2 Treffen im Monat ideal
- Begrenzung auf ca. 1 Jahr oder ca. 8 Treffen sinnvoll
- Gruppengröße: 4-9 Teilnehmer (feste Gruppe)

Der Rahmen

- Freiwilligkeit
- Terminverlässlichkeit
- Unterstützung durch die Leitungsebene ist nicht notwendig, aber **sehr** wünschenswert

Der Anfang

- Initiative ergreifen (Interessierte oder Einrichtung)
- Vereinbarung über Rahmen (Zeit und Ort)
- Vereinbarung festhalten
- Mit Leitung besprechen, damit die Kollegiale Beratung zeitlich eingebunden werden kann

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**