



Kollegiale Beratung

Den beruflichen Alltag reflektieren und Lösungen für konkrete Probleme finden

Was ist Kollegiale Beratung?

Kollegiale Beratung ist ein klar strukturiertes Verfahren für Gruppen, das hilft, Lösungen für konkrete Probleme in der beruflichen Praxis zu entwickeln sowie die berufliche Tätigkeit und Rolle zu reflektieren. Die Kollegiale Beratung nutzt die vielfältigen Perspektiven und Kompetenzen der Teilnehmer und eignet sich für alle Themen, zu denen in der Gruppe unterschiedliche Erfahrungshintergründe vorhanden sind.

Kollegiale Beratung ist eine Form des selbsttätigen und selbständigen Lernens und zielt darauf ab, die Kompetenzen der Gruppenmitglieder zu stärken bzw. zu erweitern.

Merkmale der Kollegialen Beratung

Die Kollegiale Beratung ist gekennzeichnet durch

- die Selbststeuerung der Gruppe ohne externe Berater,¹
- einen festen Ablauf,
- Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Vorgehensweise,
- verteilte Rollen und Aufgaben während der Beratung (die pro Beratungsrunde in der Gruppe rotieren),
- die Einbeziehung und Aktivierung aller Teilnehmer und
- einen Fokus auf konkrete berufliche bzw. arbeitsbezogene Praxisprobleme und deren Lösung.

Grundsätzlich gilt für die Gruppe das Prinzip der Kollegialität, was meint

- Gleichberechtigung aller Teilnehmer,
- wechselseitige Hilfsbereitschaft,
- Umkehrbarkeit der Beratungsbeziehung (mal Berater, mal Beratener sein) und
- wertschätzender Umgang.

¹ Der Ansatz der Futur A Teams zielt perspektivisch auf die Eigenständigkeit der Gruppe. Wir bieten professionelle Unterstützung in der Startphase und stärken die Gruppen damit für eine langfristig nachhaltige Zusammenarbeit.

Rollen in der Kollegialen Beratung

Hauptrollen in der Kollegialen Beratung sind

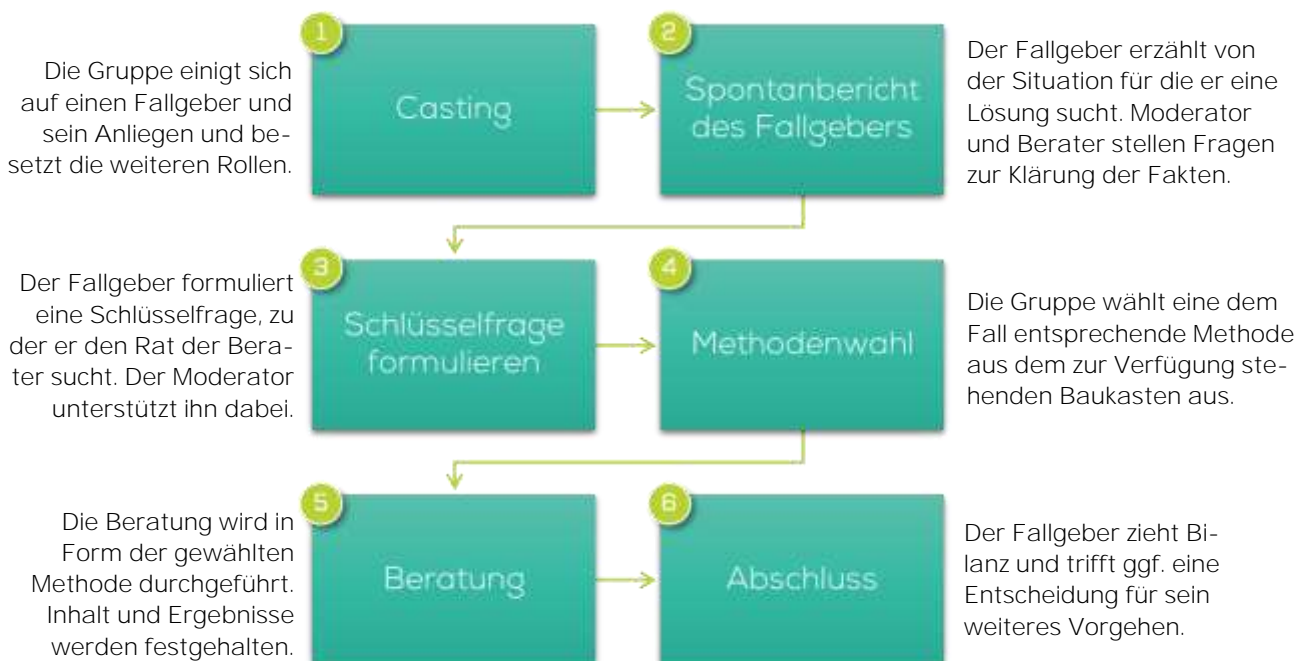
- **Fallgeber:** Das fallgebende Gruppenmitglied ist der Protagonist der Beratungsrunde. Er bringt sein Praxisproblem oder eine Situation ein, zu der er von der Gruppe beraten werden will.
- **Moderator:** Eine Person aus der Gruppe moderiert die Beratungsrunde und achtet auf die Einhaltung der einzelnen methodischen Schritte. Der Moderator eröffnet und beendet die Beratungsrunde.
- **Berater:** Die anderen Gruppenmitglieder beraten anhand der gemeinsam ausgewählten Methode den Fallgeber in Bezug auf sein Praxisproblem bzw. die eingebrachte Situation.

Weitere hilfreiche Rollen, die (je nach Gruppengröße) vergeben werden können, sind

- **Protokollant:** Der Protokollant (eine Person aus dem Kreis der Berater) dokumentiert die Gedanken, Ideen und Erfahrungen für den Fallgeber. Er hält in Stichworten die Ergebnisse der Beratung fest.
- **Zeitnehmer:** Der Zeitnehmer achtet auf die Dauer der einzelnen Phasen und gibt rechtzeitig Hinweise, wenn ein Wechsel von einer Phase zur nächsten ansteht. Diese Aufgabe kann auch vom Moderator übernommen werden.
- **Prozessbeobachter:** Der Prozessbeobachter nimmt nicht direkt an der Beratung teil, sondern beobachtet die Gruppe und gibt nach Ablauf der Beratungsrunde Rückmeldung zum Prozess, was insgesamt der Qualitätssicherung dient.

Ablauf der Kollegialen Beratung

Die Kollegiale Beratung umfasst sechs Phasen² und dauert pro Runde ca. 60 Minuten.



² Unser Vorgehen lehnt sich eng an Tietze (2003) und Roddewig (2018) an, wobei wir einzelne Phasen von Roddewig in das Modell von Tietze integrieren. Die Phasen sind hier in Kurzform dargestellt.

Ein paar Anmerkungen zu den Phasen:

Die Rollen werden für jede Beratungsrunde neu festgelegt. So profitiert die Gruppe von der Vielfalt ihrer Mitglieder und gleichzeitig stärken alle Personen sukzessive ihre Kompetenzen.

Bei seinem Spontanbericht wird der Fallgeber durch den Moderator unterstützt (z.B. durch Fragen). Alle anderen hören zunächst zu, können aber nach Abschluss des Spontanberichts Klärungsfragen stellen.

Welche Schlüsselfrage bearbeitet wird, bestimmt letztlich der Fallgeber. Erst wenn diese geklärt ist, wird eine passende Methode für die Beratungsphase gewählt.

Während der Beratung hört der Fallgeber nur zu – er bewertet die Ideen und Vorschläge nicht, gibt auch keine Rückmeldung. Erst wenn die Beratungsphase abgeschlossen ist, ist der Fallgeber wieder am Zug. Er zieht Bilanz und trifft eine Entscheidung, wie er in seinem Fall weiter vorgehen will.

Nach Ablauf der sechs Phasen empfiehlt sich eine Feedbackrunde für die gesamte Gruppe, in der rekapituliert wird, ob z.B. die Methode richtig ausgewählt war.

Alles was dokumentiert wurde (Rolle Protokollant), bekommt der Fallgeber.

Methodenbaukasten

In der Beratung selbst (Phase 5) können je nach Schlüsselfrage und Erfahrung der Gruppe verschiedene Methoden zum Einsatz kommen (u.a. Brainstorming, Reflecting Team, Rollenspiel).

Literatur:

- Roddewig, Marion (2018): Kollegiale Beratung für Gesundheitsberufe. Ein Anleitungsprogramm, Frankfurt am Main (Mabuse)
- Tietze, Kim-Oliver (2003): Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln, Reinbek bei Hamburg (rororo)



info@futur-a.com
www.futur-a.com