

## **Inhalt**

|   |                                      |    |
|---|--------------------------------------|----|
| 1 | Informationsblätter .....            | 2  |
| 2 | Leitfaden Brainstorming.....         | 4  |
| 3 | Leitfaden Hilfreiches Fragen.....    | 6  |
| 4 | Leitfaden Rollenspiel .....          | 9  |
| 5 | Leitfaden Skulptur.....              | 10 |
| 6 | Leitfaden Rollenhut.....             | 12 |
| 7 | Leitfaden SSZ.....                   | 13 |
| 8 | Leitfaden Reflecting Team (RT) ..... | 14 |

## **1 Informationsblätter**

### **Die Merkmale von Kollegialer Beratung**

Charakteristisch für Kollegiale Beratung ist die Selbststeuerung der Gruppe ohne einen beratenden Experten, das klare Setting, die Transparenz der Methodik, die Gleichberechtigung aller Gruppenmitglieder, die wechselnde Rollenverteilung und die wertschätzende Grundhaltung des Einzelnen gegenüber den anderen Gruppenmitgliedern. Auch wenn verschiedene Modelle mit unterschiedlichen theoretischen Ausrichtungen existieren, gelten die folgenden Merkmale für alle:

**Auftrag der ratsuchenden Person**

**Kollegiale Beratung findet in festen Gruppen statt**

**Gegenseitige Akzeptanz und Wertschätzung**

**Vertraulichkeit**

**Feste Struktur**

**Gruppenleitung**

**Aufgabenverteilung**

**Aktivität**

## **Ziele der Kollegialen Beratung**

Die übergeordnete Idee der Kollegialen Beratung besteht in der Verbesserung und Wiederherstellung von Wohlbefinden im beruflichen Alltag. Dabei verfolgt sie zwei Ziele: Zum einen sollen sich die Gruppenmitglieder untereinander unterstützen und beraten, zum anderen ist die Kollegiale Beratung auch als praxisbegleitende Weiterqualifizierung anzusehen.

### **Beratung bei Problemen und Unterstützung bei deren Bewältigung**

**Weiterqualifizierung**

**Verbessern der eigenen Beratungskompetenz**

**Soziale Kompetenz**

**Reflexivität**

**Handlungsperspektiven**

**Ressourcenorientierung**

## 2 Leitfaden Brainstorming

Das klassische *Brainstorming* wird in Gruppen zur kreativen Ideenfindung für alle erdenklichen Fragestellungen eingesetzt. Die Durchführung der Methode *Brainstorming* unterscheidet sich von dem grundlegenden Phasenverlauf in der *Kollegialen Beratung* nur im Hinblick auf die methodischen Besonderheiten *Problemanalyse* und *Sammlung von Ratschlägen*:

### **Problemanalyse**

Alle beratenden Personen sind aufgefordert ihre Assoziationen und Bilder zu dem was sie gerade erfahren haben, in Form eines Brainstormings zu äußern. Hypothesen über mögliche Zusammenhänge können an dieser Stelle auch genannt werden.

Beim Brainstorming sind grundsätzlich möglichst viele Ideen erwünscht, egal wie verrückt sie erst einmal klingen. Die Basis dieser Methode ist die Annahme, dass aus Quantität (möglichst viele Ideen zu sammeln) Qualität hervor geht. Dabei kann es auch fruchtbar sein, die Ideen von anderen weiterzuentwickeln oder zu ergänzen.

Alle Äußerungen werden auf einem Flipchart für alle sichtbar notiert, ohne dass sie bereits kommentiert werden. Beim Brainstorming kommt es auf die Fülle von Ideen an, daher sind Killerphrasen wie „Geht nicht“ oder kritische nonverbale Signale (z. B. Kopfschütteln, Stirn krausziehen) an dieser Stelle unzweckmäßig und könnten sich auf das Äußern von Ideen bei den anderen Gruppenmitgliedern hinderlich auswirken.

Wenn alle Assoziationen gesammelt und notiert sind, wird die ratsuchende Person aufgefordert die Assoziationen zu kennzeichnen, die für sie und ihre Einschätzung der Situation zutreffend sind.

### ***Lösungsvorschläge:***

Für die ausgewählten Assoziationen werden wieder in Brainstorming-Manier Lösungsvorschläge gesammelt, die ebenfalls für alle visualisiert und noch nicht kommentiert werden.

### 3 Leitfaden Hilfreiches Fragen

Die ratsuchende Person hat oft schon lange und intensiv über ihr Problem nachgedacht, bevor sie es in eine Kollegiale Beratungssitzung einbringt. Die Aufgabe der Beratenden besteht darin, die ratsuchende Person aus der festgefahrenen Situation herauszuführen und gemeinsam eine neue Perspektive zu entwickeln. Um ein Gespräch voranzubringen, ist es oft notwendig, neben dem verständnisvollen Zuhören, auch Fragen zu stellen. Das sollen keine „besserwisserischen“ Fragen sein, sondern - nach Möglichkeit - Fragen, die sich die ratsuchende Person so noch nicht gestellt hat. In der Regel sind das Fragen, die sich sowohl darauf beziehen, wie sich das Problem aus der Sicht der ratsuchenden Person zusammensetzt, als auch nach den Ressourcen der ratsuchenden Person. Im Folgenden sind einige dieser hilfreichen Fragen aufgeführt.

Die Fragen in Bezug auf die **Wahrnehmung** der ratsuchenden Person beziehen sich auf alle fünf Sinne (Sehen, Hören, Riechen, Schmecken und Tasten).

- *Was siehst, hörst, riechst du?*
- *Wie läuft das genau ab?*

Die **Gefühle**, die bei der ratsuchenden Person in Zusammenhang mit dem Problem auftreten, werden beispielsweise folgendermaßen erfragt:

- *Wie fühlst du dich in dieser Situation?*
- *Welche Gefühle lösen welche Handlungen aus?*

Um zu erfahren, in welchem Ausmaß das Problem **Bedeutung** für die ratsuchende Person hat, kann in zwei Richtungen gefragt werden:

1. Fragen, die sich auf die eigene Person oder die Rolle beziehen:

- *Wenn du dich so fühlst, was denkst du dann über dich?*

2. Fragen, die die Erklärung des Problems zum Inhalt haben:

- *Wie erklärst du dir das?*
- *Wie deutest du das?*

Fragen, die sich auf **Handlungen** beziehen, lassen sich ebenfalls in zwei Richtungen stellen.

1. konkretes Verhalten in der problematischen Situation
  - *Wie verhältst du dich gegenüber dem Patienten?*
  - *Wie verhältst du dich deinen Kollegen gegenüber?*
2. Fragen nach bisherigen Lösungsversuchen:
  - *Was hast du schon ausprobiert, um dein Problem zu lösen?*

### **Weitere zielführende Fragen**

- **Frage nach dem erwünschten Zielzustand:**
  - ↳ *Stell dir mal vor, unsere Beratung ist erfolgreich, woran würdest du das merken? Woran würde es deine Familie merken?*
  - ↳ *Woran merkst du, dass du das Ziel fast erreicht hast?*
- **Frage nach Ausnahmen:**
  - ↳ *Unter welchen Bedingungen empfindest du das Problem nicht oder weniger?*
  - ↳ *Wann empfindest du das Problem weniger oder gar nicht?*
  - ↳ *Was machst du anders, wenn du das Problem weniger empfindest?*
- **Skalierungsfragen:**
  - ↳ *Wenn du auf einer Skala von 1-10 dein Problem einschätzen solltest, wo befindest du dich dann jetzt? Auf der Skala ist 1 der beste Zustand und 10 der schlechteste.*
  - ↳ *Wie viel Prozent deiner Gesamtenergie brauchst du für dieses Problem?*

- **Frage nach Ressourcen:**
  - ↳ *Angenommen, du schaffst es (ausgehend von dem Wert 10) auf unserer Skala den Wert 4 zu erreichen, wie hast du das gemacht?*
  - ↳ *Welche persönlichen Fähigkeiten und Stärken hast du mobilisiert?*
  - ↳ *Welche Fähigkeiten hast du, die dir in deiner Situation nützlich sind?*
- **Frage nach Maßnahme:**
  - ↳ *Was wäre dein erster Schritt?*
  - ↳ *Was willst du als Erstes ausprobieren?*
  - ↳ *Was könntest du als Nächstes unternehmen?*
- **Verschlimmerungsfragen**
  - ↳ *Wenn du es darauf anlegen würdest, das Problem zu verschlimmern, wie würdest du das bewerkstelligen?*
  - ↳ *Angenommen, du wolltest die Situation noch schlimmer machen, wie könntest du das am schnellsten schaffen?*
- **Zukunftsfragen:**
  - ↳ *Was könnte passieren, wenn das Problem in zwei Monaten immer noch unverändert besteht?*
  - ↳ *Wie sieht es genau aus, wenn dein Problem gelöst ist?*



## 4 Leitfaden Rollenspiel

Um ein Rollenspiel durchführen zu können, bedarf es einer guten **Vorbereitung** in der Gruppe. Die Rollenspielerenden benötigen eine möglichst konkrete Schilderung der Situation, Instruktionen in Bezug auf die besonderen Charakteristika der darzustellenden Person und ihres jeweils speziellen Interaktionsanteils.

Bei der **Durchführung eines Rollenspiels** ist darauf zu achten, dass sich die beobachtenden Personen mit verbalen Kommentaren, Seitengesprächen, Lachen usw. zurückhalten. Mögliche Beobachtungsaufträge:

- nonverbale Interaktionsanteile z. B.
  - ↳ Was ist mir im Verhalten besonders aufgefallen?
  - ↳ Veränderungen in Gestik, Mimik, Körperhaltungen und Blickkontakt?
  - ↳ Veränderung der Position im Raum
- verbale Anteile z. B.
  - ↳ Sprache
  - ↳ Inhalt

Die Beobachtungsaufträge werden zu Beginn in der **Auswertungsphase** zurückgemeldet. Danach erfolgt die Rückmeldung der interagierenden Personen im Rollenspiel und zum Schluss kommt die ratsuchende Person zu Wort.

Hier können ergänzend Fragen geklärt werden, wie beispielsweise:

- Wie habe ich mich während des Gesprächs gefühlt?
- Was waren die Auslöser meiner Gefühle? Was hätte ich gerne im „Klartext“ gesagt?
- Was hat mich daran gehindert?

## 5 Leitfaden Skulptur

Die Auswertung der Skulptur geschieht, indem die moderierende Person und die beobachtenden Personen die Skulpturdarstellenden reihum nach den folgenden Gesichtspunkten befragen:

- **Reihenfolge:** Mit welchem Skulpturmitglied beginnt der Bildhauer, wer folgt, wer ist die letzte Person.
- **Abstand:** Der Abstand zwischen den einzelnen Skulpturmitgliedern auf der horizontalen Ebene sagt etwas über die emotionale Nähe und Distanz aus. Wer steht wem nahe, wer steht wem fern? So können die skulpturdarstellenden Personen z.B. gefragt werden:
  - ↳ Wie hast du dich mit dem Abstand zu XY gefühlt?
- **Blickrichtung:** Anhand der Blickrichtung der skulpturdarstellenden Personen lässt sich analysieren, welcher Teil der Skulptur ausgeblendet wird, welche noch am Rande wahrgenommen wird und auf welchen Teil sich die Aufmerksamkeit hauptsächlich richtet. Mögliche Fragen sind hier etwa:
  - ↳ Was konntest du sehen?
  - ↳ Wen oder was konntest du nicht sehen?
  - ↳ Wie ging es dir damit?
- **Mimik und Gestik** geben differenziert Auskunft über die Beziehungsstruktur: Z.B. Wer steht mit geballten Fäusten da? Wer steht hoch erhobenen Hauptes da, wer mit gesenktem Kopf? Wer rüttelt heimlich am Stuhl des Vorgesetzten? usw. Weitere Fragen können sein:
  - ↳ Wie hat die Mimik von XY auf dich gewirkt
  - ↳ Wie hat die Gestik von XY auf dich gewirkt?

- **Körperhaltung:** Die Bedeutung der Körperhaltungen beschreiben Ehinger und Hennig (1997, S. 97) folgendermaßen: *„Da Gefühle mit entsprechenden Körperhaltungen gekoppelt sind, findet sozusagen eine Übertragung von der Kinästhetik auf die Gefühlsebene statt. Verstärkt werden diese Gefühle aber auch noch durch die jeweilige Blickrichtung und die Abstände zu den anderen Skulpturdarstellern.“*
  - ↳ Konntest du deine Körperhaltung gut aushalten?
  - ↳ War es anstrengend deine Körperhaltung beizubehalten?
  
- **Hierarchie:** Ein Symbol der hierarchischen Struktur lässt sich gut durch unterschiedliche vertikale Ebene verdeutlichen: Wer viel Macht oder Autorität ausübt, steht beispielsweise auf einem Podest, wer am geringsten über Macht verfügt und sich völlig unterordnet, kniet auf dem Boden. Ergänzend können die skulpturdarstellenden Personen beispielsweise gefragt werden:
  - ↳ Wer hat deiner Meinung nach Macht ausgeübt?
  - ↳ Wie war die Machtverteilung?
  - ↳ Hast du Machtausübung bemerkt?

Eine weitere Reflexionsebene ergibt sich über die Befragung der skulpturdarstellenden Personen hinsichtlich ihrer Gefühls-, Handlungs- und Mitteilungsimpulse:

- ↳ Was löst das für ein Gefühl aus, in dieser Position in der Skulptur zu sein?
- ↳ Wenn ich sprechen dürfte, was hätte ich wem gesagt?
- ↳ Wenn ich etwas verändern könnte, was wäre das?
- ↳ Wenn ich etwas tun dürfte, was hätte ich getan?

## 6 Leitfaden Rollenhut

Davon ausgehend, dass jeder Mensch eine Anzahl von Rollen innehat, diese aber nicht alle gleichzeitig und ständig ausfüllen kann, geht es in dieser methodischen Variante darum herauszufinden, welche Rollen momentan im Vordergrund stehen.

### Auswertung

Die Reflexion des Ist-Hutes erfolgt unter den Gesichtspunkten:

- Wie zufrieden bin ich mit meinem Rollenhut?
- Fehlt eine Rolle (z. B. Ich-Hut)?
- In welcher Reihenfolge wurden die Rollen ausgeschrieben/eingezeichnet?
- Welche Rolle war am leichtesten einzuzeichnen, welche am schwersten?
- Wie lange werden die Energiereserven unter diesen Bedingungen wohl noch reichen?

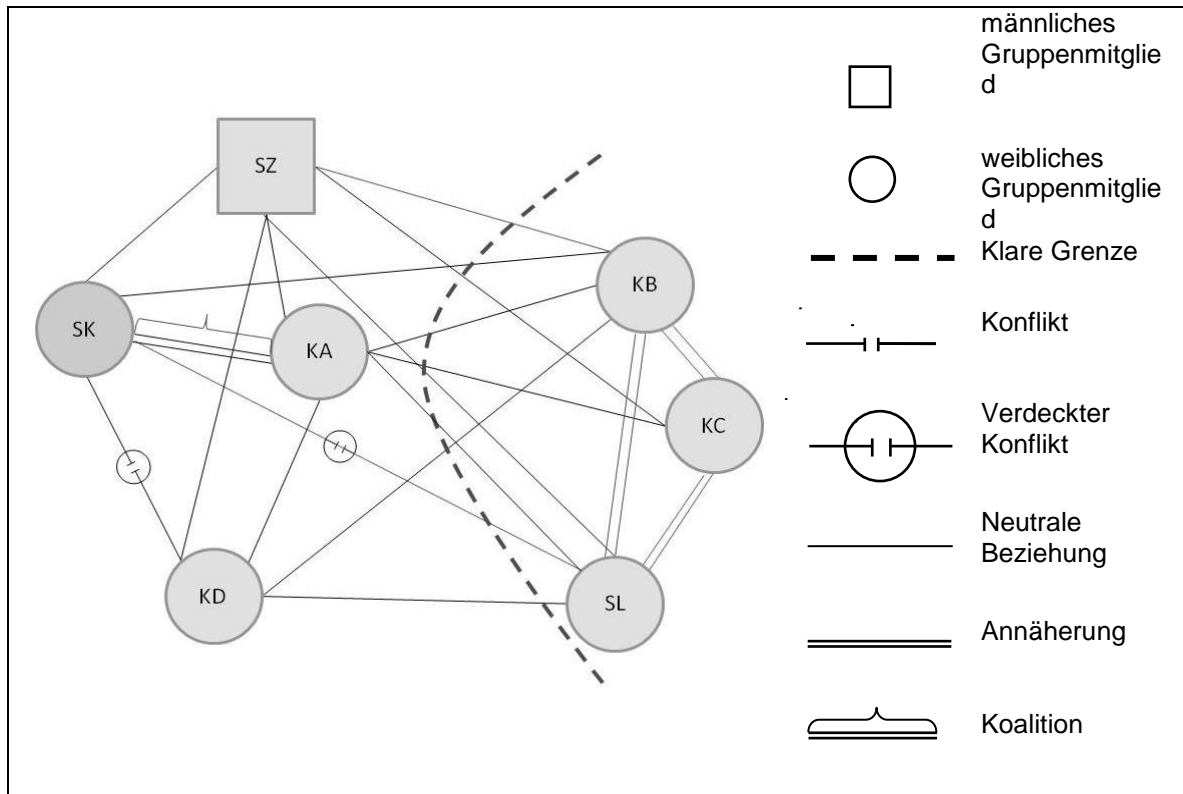
### Auswertungsvariante:

Ist die Reflexion des Rollenhutes wie oben aufgeführt nicht ausreichend für die ratsuchende Person, kann ergänzend zu dem „Ist-Hut“ ein „Wunsch-Hut“ erstellt werden (vgl. Ehinger, Hennig 1997, S. 91). Der Vergleich zwischen „Ist-Hut“ und „Wunsch-Hut“ ist die Basis für die Reflexion bezüglich:

- Welche Veränderungen in der Rollenverteilung müssten geschehen, um Wohlbefinden herzustellen?
- Aus welcher Rolle kann Energie geschöpft werden?
- Welche Möglichkeiten der Umverteilung ergeben sich? (Wer würde wie reagieren? Was würde dann passieren?)
- Welche Rolle lässt sich am ehesten verkleinern, welche am schwersten?

## 7 Leitfaden SSZ

Die System-Struktur-Zeichnung ist ein Instrument zur Visualisierung von Strukturen, Grenzen und Hierarchien einer Gruppe. Sie ermöglicht die Analyse von auftretenden Problemen und begünstigt die Entwicklung von Ideen zur Veränderung.



SK = Schülerin Frau K.

SL = Stationsleitung

KA = examinierte Kollegin A

KB = examinierte Kollegin B

KC = examinierte Kollegin C

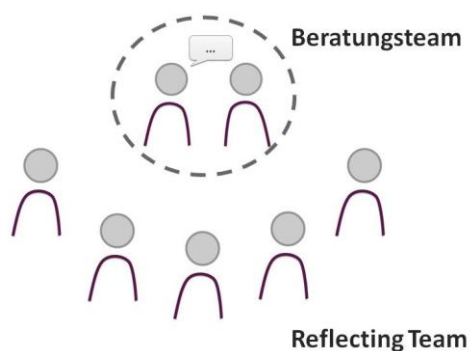
KD = examinierte Kollegin D

SZ = Schüler Herr Z.

## 8 Leitfaden Reflecting Team (RT)

Wenn die Entscheidung für die Methode *Reflecting Team* gefallen ist, wird zunächst festgelegt, welches Gruppenmitglied die Funktion der beratenden Person übernimmt. Ratsuchende und beratende Person bilden dann gemeinsam das sogenannte *Beratungsteam*. Alle Anderen sind Mitglieder des Reflecting Teams und sitzen etwas abseits.

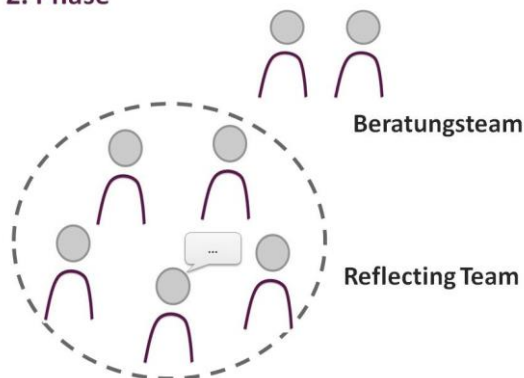
### 1. Phase



Die Beratung mittels *Reflecting Team* verläuft in (drei) Phasen: Zu Beginn findet ein Gespräch zwischen beratender und ratsuchender Person im sogenannten Beratungsteam statt. Während dieses Gesprächs erhält die ratsuchende Person zunächst die Gelegenheit, ihr Anliegen ausführlich zu erzählen.

Nach Abschluss der Schilderung stellt die beratende Person Fragen. Dabei kann es sich um Fragen nach zusätzlichen Informationen handeln, aber auch nach Ressourcen, bisherigen Lösungsversuchen, usw. (vgl. hilfreiches Fragen).

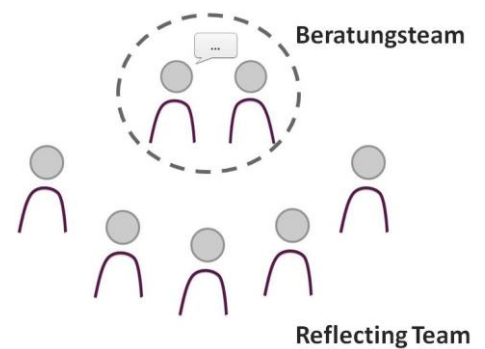
### 2. Phase



Wenn das Gespräch im Beratungsteam beendet ist, übergibt die beratende Person an das RT. Hier wird nun über einen Zeitraum von 10 bis 15 Minuten darüber gesprochen, was zuvor gesagt und gehört wurde, welche Empfindungen ausgelöst wurden.

Nach Beendigung des Gesprächs im RT wird wieder an das Beratungsteam abgegeben. Zunächst erhält die ratsuchende Person Gelegenheit, sich zu dem gerade Gehörten zu äußern. Auch hier ist wieder ein Zeitraum von 10 bis 15 Minuten vorgesehen.

### 3. Phase



Die beratende Person kann den Anstoß geben, indem sie die ratsuchende Person beispielsweise fragt:

- Wozu möchtest du etwas sagen?
- Was war besonders eindrücklich?
- Was möchtest du gern mitnehmen?
- Fehlt etwas?
- Gab es etwas, das besonders hilfreich war?
- War etwas dabei, worüber du weiter sprechen / nachdenken möchtest?

### Regeln für das reflektierende Team

- Jedes Team (Beratungsteam oder reflektierendes Team) unterhält sich nur untereinander.
- Mitglieder des RT formulieren ihre Aussagen wertschätzend.
- Erklärungen oder/und Beobachtungen von Verhaltensweisen sollten beschreibend formuliert werden. („Mir ist aufgefallen, dass ....“ oder „Ich habe gesehen ...“)
- Beobachtungen werden als Angebote verstanden, um neue Lösungen zu kreieren.
- Abweichende Meinungen sind willkommen, Differenzen werden wertschätzend als Anregung zum weiteren Nachdenken betrachtet.