

Kollegiale Fallberatung – ein Plädoyer für eine intensive Nutzung¹

„Wie soll ich mich in einer schwierigen Situation verhalten?“ Jeder kennt aus eigener Erfahrung Situationen, in denen er/sie gerne eine klare Antwort auf die Frage hätte, was nun zu tun sei. Mit der Methode der Kollegialen Fallberatung wird die Intelligenz der Gruppe genutzt, um den FallgeberInnen in 60-90 Minuten zur Klarheit über ihre nächsten stimmigen Schritte zu verhelfen.

Im Folgenden werden Voraussetzungen, Rollen und Ablauf einer erfolgreichen Kollegialen Fallberatung aufgezeigt. Es soll den Mut und die Lust zur Nachahmung fördern.

Wichtige Voraussetzungen

Zunächst braucht es eine klare Rollenverteilung. Die ModeratorInnen benötigen einen eindeutigen Auftrag von der Gruppe und die Erlaubnis, die Struktur und die Zeiten der einzelnen Schritte einzuhalten. Hilfreich ist es, wenn sich eine Gruppe bereits gut kennt und die Beziehungen von einer stabilen Vertrauensbasis getragen werden.

In jedem Fall ist eine von Respekt und gegenseitiger Wertschätzung getragene Grundhaltung erforderlich.

Außerdem wird Material zur Visualisierung benötigt (Flipchart). Während der Durchführung soll eine Methodendiskussion vermieden werden. Diese ist in jedem Fall im Anschluss sinnvoll, um für die nächsten Male zu lernen.



Fachgruppe MiO/
Wirtschaftsmediation im BM

Kollegiale Fallberatung, Rollen

Die Fallgeberin oder der Fallgeber	
Informationen geben	... berichtet von der Situation und den damit verbundenen Problemstellungen und Konflikten, benennt dabei Gefühle, Erfahrungen und die Umstände, welche auf die Situation einwirkten
Individualität zulassen	... ist offen für Rückmeldungen und andere Sichtweisen, lädt das BeraterInnenteam ein, individuelle, auch unkonventionelle Ideen einzubringen
Autonomie behalten	... behält jederzeit die autonome Entscheidung über Bewertungen, Annahmen oder Ablehnungen und die Umsetzung der Vorschläge
Das BeraterInnenteam	
Eigene Themen zurückstellen	... lässt sich mit Interesse und voller Aufmerksamkeit auf die Situation und das Anliegen ein, ohne Partei zu ergreifen, stellt eigene Themen/Anliegen zurück
Sichtweisen als Angebote	... bringt offen und gleichzeitig taktvoll individuelle Sichtweisen, Hypothesen, Erfahrungen und Ideen ein und betrachtet diese als Angebote an die FallgeberInnen
Verantwortung überlassen	... handelt aus einer Haltung der Unterstützung und Ermutigung und überlässt den FallgeberInnen jederzeit die Verantwortung und Entscheidung
Vertraulichkeit	... wahrt Vertraulichkeit über die erfahrenen Daten und Fakten auch nach Abschluss der Beratung
Die ModeratorInnen	
Energien bündeln	... strukturieren den Prozess und schlagen geeignete Methoden und Schritte vor
Wahrnehmen	... sind jederzeit aufmerksam für die Bedürfnisse und Reaktionen der FallgeberInnen
Rahmen wahren	... schaffen Raum für Reflexion und Kreativität und bieten Schutz gegenüber zu weitgehender Interpretation des BeraterInnenteams
Roter Faden	... sorgen im Verlauf jederzeit für Transparenz und Ergebnissicherung

^{1/} Die Qualitätssicherung ist ein wichtiges Anliegen der Fachgruppenarbeit des BM. Ein Aspekt dabei ist die gegenseitige Unterstützung in fachlich schwierigen Situationen. So wurde im November 2005 beim Treffen der FG MiO/Wirtschaftsmediation in München mit dem Modell der Kollegialen Fallberatung gearbeitet.

Kollegiale Fallberatung,
Ablauf
Dauer einer
Beratungsrunde
ca. 1-1½ Stunden

Schritt Dauer	Beschreibung	Hinweis/Aufmerksamkeit/Hürde
1. Der Fall 10-15 min	FallgeberInnen stellen Situation und Kontext dar und benennen Beratungsfragen bzw. Anliegen	<ul style="list-style-type: none"> › Unterstützung durch Notizen/Bild auf Flip-Chart. Beratungsteam hört aufmerksam zu und wagt nach außen absolute Vertraulichkeit › Interpretationen des Teams unterbinden. Dem Wunsch widerstehen, alles bis ins letzte Detail verstehen zu wollen
2. Bilder dazu 5-10 min	Die Gruppe spiegelt individuell innere Bilder, Gefühle, Assoziationen – keine Analyse! FallgeberInnen greifen zum Schluss wichtige Aspekte heraus und beantworten dann einzelne ergänzende Fragen aus dem Team	<ul style="list-style-type: none"> › Kurzes Brainstorming – FallgeberInnen hören aufmerksam zu. Das Beratungsteam registriert erste „Spuren“, vermeidet aber eine zu frühe Lösungssuche › Fokus auf die Frage: „Wie wirkt die Darstellung auf mich?“ (Körperhaltung, Sprache, Stimmlage, Bild, ...) › Unbedingt zu unterbinden: „Das kenne ich auch, da muss man nur ...“ (Vorschnelle Rat-Schläge)
3. Verschiedene Perspektiven 10-15 min	Das Beratungsteam analysiert und fokussiert, es beleuchtet die Situation und das Umfeld aus verschiedenen Blickwinkeln, arbeitet die Kernpunkte heraus und formuliert sie als Fragen (z. B. „was muss geschehen/ was muss ich tun, um ...“)	<ul style="list-style-type: none"> › FallgeberInnen ziehen sich an den Rand zurück, hören schweigend zu › Dialog statt Diskussion › Alle Kernfragen als Angebot an FallgeberInnen schriftlich festhalten › Beharrlich dem Sog der vorschnellen Lösungssuche widerstehen! Wichtig: Die hier formulierten Fragen sind ein Angebot für FallgeberInnen. Hier noch keine Antworten suchen. › Erst im Schritt 5 ist Raum für mögliche Antworten.
4. Die entscheidende Schlüsselfrage 10-20 min	FallgeberInnen formulieren daraus Schlüsselfrage(n)	Diese wird/werden für alle sichtbar notiert. Die FallgeberInnen neigen leicht dazu, das Beratungsteam auf den bekannten eingefahrenen Pfad zu führen oder „harmlose“ Fragen zu stellen, die kaum zu neuen Erkenntnissen führen. Das Team spürt genau, ob die Beantwortung der gestellten Frage für die FallgeberInnen hilfreich sein kann.
5. Ideen 10-15 min	Das Beratungsteam generiert eine Sammlung ermutigender Ideen und Handlungsalternativen, aus denen die FallgeberInnen frei auswählen.	FallgeberInnen hören zu. Es gelten Brainstormingregeln, die Ideen werden sichtbar notiert. FallgeberInnen äußern sich erst am Ende zu den Ideen, damit das Brainstorming „im Fluss“ bleibt.
6. Würdigung 15-20 min	Sharing-Runde: „Was habe ich für mich aus der Beratungsrunde mitgenommen?“	<ul style="list-style-type: none"> › Kurzes „Blitzlicht“ aller BeraterInnen zum eigenen Erleben › Die FallgeberInnen standen die ganze Zeit im Zentrum der Aufmerksamkeit. Zeitgleich lief bei jedem Mitglied des Beratungsteams ein eigener Film ab, der an dieser Stelle geäußert wird. So wird deutlich, dass jede(r) etwas gegeben und gleichzeitig auch genommen hat.

Sammlung der Beobachtungen von TeilnehmerInnen in der FG MIO/Wirtschaftsmediation zur Kollegialen Fallberatung vom 25.11.2005

- › Eine kompetente Leitung ist sinnvoll.
- › Auf die gegliederte Struktur ist zu achten.
- › Die engagierten TeilnehmerInnen der reflecting group verfallen leicht ins Abschweifen; alle benannten den Wunsch, die Leitung möge einen sanften Druck ausüben, dass die Regeln/die Struktur eingehalten werden.
- › Die LeiterInnen der Auftragsklärung lassen sich das Mandat zur Ordnung geben.
- › Die Leitung achtet auf die transparente Trennung der Phasen und auf die Zeit.
- › Eine konzentrierte Energie in der reflecting group entsteht dann, wenn die AuftraggeberInnen richtig aus dem Kreis ausscheiden und sich das Geschehen von außen betrachten; nur so ist gewährleistet, dass die Energie im Kreis bleibt; das bringt einen Facettenreichtum faszinierender Fragen.



- › Das Finden der Schlüsselfrage (Schritt 4) ist für die AuftraggeberInnen eine schweißtreibende Arbeit. Das Team begleitet dabei liebevoll und unerbittlich.
- › Auf die Verbildlichung der Falldarstellung (Hinweis zu 1) durch ein Mitglied der Gruppe sollte nicht verzichtet werden.

Thomas Robrecht
(zusammengefasst von Detlev Berning)

**Fachgruppe MIO/
Wirtschaftsmediation im BM**

KONTAKT

Thomas Robrecht
thomas.robrecht@
sokrateam.de

» Der BM in Zahlen

Das Wachstum des Verbandes hält ununterbrochen an.

Stand:	15.08. 2005	871 Mitglieder
Stand:	16.08. 2006	1005 Mitglieder

Davon sind 739 Berufsverbandsmitglieder
und 235 Fördermitglieder

In 2005 sind 45 Mitglieder ausgetreten.
112 Mitglieder kamen neu hinzu.

In 2006 haben bisher 32 Mitglieder gekündigt
und 146 Mitglieder sind neu hinzugekommen.