

Anette Shala

Wertschätzung innerer Entwicklung bei äußeren Veränderungen

Am Beispiel einer Orientierung unterstützenden
Einzelarbeit zum Thema Umzug

IHP Manuskript 0710 G * ISSN 0721 7870

IHP Bücherdienst * Schubbenweg 4 * 52249 Eschweiler

Tel 02403 4726 * Fax 02403 20447 * eMail office@ihp.de
www.buecherdienst.ihp.de



„Mit Menschen so offen sprechen können ohne Anfeindung“

Kollegiale (Fall-)Beratung mit Pflegenden und PraxisanleiterInnen im Pflegedienst an einer Universitätsklinik

Gliederung

1. Einleitung
2. Mein Arbeitsfeld und mein berufliches Selbstverständnis
3. Die Kollegiale (Fall-)Beratung
4. Wie ich zu meinem Thema fand
5. Das Konzept und meine Rolle als ModeratorIn
6. Was macht das Konzept erfolgreich?
7. Was hat das Angebot den TeilnehmerInnen gebracht?
8. Fazit

Literatur

1. Einleitung

In der Zeit von 1995 bis 1999 nahm ich an der vierjährigen berufsbegleitenden Weiterbildung in Orientierungsanalyse am IHP Eschweiler teil. Die Orientierungsanalyse (OA) wurde von Dr. Klaus Lumma entwickelt und ist eine Form des biografischen Lernens. Sie ist besonders gekennzeichnet durch die Arbeit mit Früherinnerungen zum Aufspüren des unbewussten Lebensplans, der Grundorientierung eines Menschen. Die OA beschäftigt sich mit dem Herausfinden (Analysieren) der persönlichen und beruflichen Zielvorstellungen (Orientierung) eines Menschen unter Berücksichtigung seiner Entwicklungsgeschichte im Zusammenhang mit seinen heutigen Lebensumständen. Die OA dient im Wesentlichen dazu, Menschen bei ihrer persönlichen und beruflichen Identitätsfindung zu begleiten und zu unterstützen.

In dem Konzept der OA sind die Handlungsprinzipien der Gestalttherapie nach Fritz Perls und John Brinley mit Erklärungsmustern aus der Individualpsychologie nach Alfred Adler, der Vegetotherapie nach Wilhelm Reich und der Transaktionsanalyse nach Eric Berne sinnvoll miteinander verknüpft. Als Entwicklungsmodell liegen der OA die Cycles of Power nach Pamela Levin zugrunde.

Ihre Praxisfelder sind: die Weiterbildung und Seminararbeit mit Erwachsenen mit biografischen Aspekten, der Schul- und Erziehungsbereich. Die Konzepte von Supervision und Coaching können ebenfalls mit dem Konzept der OA verbunden werden (www.ihp.de 08.08.2006).

Die Kollegiale (Fall-)Beratung gehört zu den Methoden, die ich im Rahmen meiner orientierungsanalytischen Weiterbildung kennengelernt habe. Sie ist heute fester Bestandteil meines Methodenkoffers, der durch die Weiterbildung reichhaltig gefüllt ist.

Seit ca. zwei Jahren gehört die Kollegiale (Fall-)Beratung zum regelmäßigen Fortbildungsangebot der UKB. Das fortlaufende Angebot wird zurzeit von einer kleinen Gruppe interessierter MitarbeiterInnen aus dem Bereich Pflege als ein hilfreiches Entlastungsangebot angenommen.

In der vorliegenden Arbeit beschäftige ich mich mit der Einführung und Umsetzung der Kollegialen (Fall-)Beratung sowie mit meiner Rolle als ModeratorIn. Weiterhin setze ich mich mit den Ergebnissen der durchgeführten Erfolgs- und Zufriedenheitsbefragung auseinander. Die Erfolgskontrolle bei den TeilnehmerInnen wurde nach vier Sitzungen anhand von Fragebögen durchgeführt.

2. Mein Arbeitsfeld und mein berufliches Selbstverständnis

Seit fast fünf Jahren arbeite ich in der Innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildung der Universitätsklinik Bonn. Die IBF der Universitätsklinik Bonn besteht seit 1993 und ist seitdem fester Bestandteil und ein wichtiges Instrument zur Qualitätssicherung. Die Abteilung ist der Pflegedirektion unterstellt. Innerhalb des Klinikums haben wir zu allen Hierarchien der UKB Kontakt und genießen einen guten und vertrauenswerten Ruf.

Unsere Zielgruppen sind: MitarbeiterInnen der UKB, Abteilungen der UKB, MitarbeiterInnen aus regionalen Unternehmen, Interessierte aus dem Gesundheitswesen. Dazu gehören examiniertes Pflegepersonal, Hebammen, PhysiotherapeutInnen, MitarbeiterInnen aus medizinischen Assistenzberufen, ÄrztInnen.

Unsere Angebote sind: regelmäßige Erhebung des Bildungsbedarfs, Organisation, Durchführung und Evaluation von Fort- und Weiterbildungen; verantwortungsvolle Koordination, Mitgestaltung und Auswertung von Projekten, die Begleitung und Einführung von neuen Entwicklungen; berufsbezogene Beratung für Gruppen, Arbeitsteams und Einzelne in Form von kollegialer (Fall-)Beratung, Supervision oder Coaching. Neben dem Fortbildungs- und Beratungsangebot bieten wir regelmäßig berufsbegleitende Weiterbildungen zur Leitung einer Station und Funktionseinheit sowie zur PraxisanleiterIn im Pflegedienst an.

Meine Themenschwerpunkte innerhalb der IBF sind: Kommunikation und Kooperation, Beratung, Lehren und Lernen, Projektberatung und -begleitung, Stressbewältigung im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Mein Menschenbild und mein berufliches Selbstverständnis:

Das Menschenbild der Humanistischen Psychologie ist Grundlage meines persönlichen und beruflichen Handelns. Die Postulate des Humanistischen Menschenbildes möchte ich hier wie folgt zusammenfassen:

- die ganzheitliche Sichtweise des Menschen als Leib-Seele-Geist-Einheit in Verbindung mit seiner Umwelt
- das Streben des Menschen nach Wachstum, Autonomie und sozialer Interdependenz,
- Ziel- und Sinnorientierung
- die Vernunftbegabung des Menschen und seine Fähigkeit zur Empathie
- das Vermögen zur konstruktiven Entwicklungs- und Gestaltungsfähigkeit.

(vgl.: PECHHEL, in: LUMMA, Orientierungsanalyse, S. 230, und LANGMAACK, 2001, S. 36 ff.)

Meine eigene biografische Arbeit hat mich erkennen lassen, dass mein Leben ein ständiger Weg der Neu- und Umorientierung war und ist. Auf diesem Weg bin ich beharrlich einem Bedürfnis nach Wachstum und Selbstverwirklichung gefolgt und dem inneren Antrieb, sinnvolle Aufgaben und Herausforderungen anzunehmen und diese erfolgreich bewältigen zu wollen. Auf meinem Lebensweg lernte ich, meine Schattenseiten anzusehen, sie als Entwicklungschance zu nutzen und freundlich mit mir und anderen umzugehen. Worte wie Autonomie, Selbstverwirklichung, Ziel- und Sinnorientierung sind für mich keine leeren Begriffe, da ich sie mit zahlreichen persönlichen Erfahrungen gefüllt habe. Durch die intensive Auseinandersetzung mit mir fand ich beruflich wie persönlich zu einer klaren Identität.

Damit Menschen ihre Ressourcen entfalten und wachsen können, benötigen sie auch im beruflichen Kontext eine entwicklungsfördernde Umgebung. Im Rahmen meiner pädagogischen Arbeit – einer konflikt- und erfahrungsorientierten Erwachsenenbildung – Sorge ich für eine wertschätzende und respektvolle Lern- und Arbeitsatmosphäre, die vor destruktiven Bestrebungen schützt. Ich fördere Wachstum und Entwicklung, indem ich an den Ressourcen der TeilnehmerInnen anknüpfe und sie zu neuen Lernerfahrungen ermutige. Weiterhin ist mir wichtig, dass sie durch die gemeinsame Arbeit ihre Potentiale weiterentwickeln und lernen, darauf zu vertrauen, dass sie ihr Handeln reflektieren, aktuelle Grenzen besser erkennen und für kreative und alternative Lösungen offen sind. Menschen, die diese Fähigkeit entwickelt haben, werden sich im Leben immer wieder gut neu- und umorientieren können. Trotz der oft großen Herausforderungen, die ein Veränderungsprozess an den einzelnen Menschen stellt, bleiben sie dabei meistens gesund, da sie psychische Energie sparen und schneller wieder ihre Balance finden.

Mit meinem personenorientierten Arbeitsansatz leiste ich in unserer Einrichtung einen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung und Gesunderhaltung unserer MitarbeiterInnen sowie zur Verbesserung ihrer beruflichen Praxis.

3. Die Kollegiale (Fall-)Beratung

Es ist allen bekannt, dass der einzelne Mensch in Wechselbeziehung mit seiner Umwelt lernt. Daraus entwickelt er im Laufe des Lebens spezifische Lebens- und Berufserfahrungen, die er an andere Menschen in einer angemessenen Form weitergeben kann. Das Konzept der Kollegialen (Fall-)Beratung greift diesen Ansatz des wechselseitigen Lernens auf, und so können Menschen aus ähnlichen Arbeitsfeldern aufgrund ihrer Berufs- und Lebenserfahrung einander qualifiziert bei beruflichen Problemen beraten.

„Kollegiale Beratung ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe, indem ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern nach einem festgelegten Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird mit dem Ziel, Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage zu entwickeln.“ (TIETZE, 2003, S. 11)

Übergeordnete Ziele der Kollegialen Beratung

Das übergeordnete Ziel der Kollegialen (Fall-)Beratung ist nach TIETZE, 2003, S. 19 die Verbesserung der beruflichen Praxis der Teilnehmer.

Mit der beruflichen Praxis sind hier die Interaktion zwischen Praktikern und Kollegen, Mitarbeitern, Kunden und Vorgesetzten sowie das Verhalten der Praktiker in der Berufsrolle gemeint.

Mit Kollegialer (Fall-)Beratung lassen sich drei miteinander verbundene Ziele erreichen:

1. Praxisberatung near-the-job: Lösungen für konkrete Praxisprobleme,
2. die Reflexion der beruflichen Tätigkeit und der Berufsrolle sowie
3. Qualifizierung durch den Ausbau von praktischen Beratungskompetenzen.

Der weitere Nutzen der Kollegialen (Fall-)Beratung über die Erreichung der genannten Ziele hinaus lässt sich für die Teilnehmer und die Organisation insgesamt auf mehreren Ebenen beschreiben. Nutzen für den Einzelnen sind: Rückhalt durch die Gruppe, Entlastung durch Mitstreiter, fachlicher Austausch, Entwicklung einer gemeinsamen Kultur. Nutzen für die Organisation sind: qualifiziertere MitarbeiterInnen, Vernetzung, Steigerung der Qualität der Arbeit und bessere Arbeitsleistung, Ausbau einer Unterstützungskultur, kostengünstige Personalentwicklung (vgl. TIETZE 2003, S. 26).

4. Wie ich zum Thema fand

In der Orientierungsphase meiner Seminare machte ich die Erfahrung, dass der Wunsch der TeilnehmerInnen nach einem kollegialen Austausch stets sehr groß war. Um den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen nachzukommen, setzte ich zur Strukturierung des kollegialen Erfahrungsaustausches immer die Methode der Kollegialen (Fall-)Beratung ein, so wie ich sie während meiner vierjährigen Weiterbildung in Orientierungsanalyse am IHP gelernt habe.

Der Wunsch nach regelmäßigen Entlastungsgesprächen mit der Methode der Kollegialen (Fall-)Beratung wurde in den Abschlussrunden meiner Veranstaltungen immer wieder von den TeilnehmerInnen geäußert, da sie die strukturierte Form des Austausches als sehr hilfreich erlebten. Hilfreich für die TeilnehmerInnen waren das Gefühl und die Erfahrung, mit den beruflichen Problemen nicht mehr alleine dazustehen. Die Anregungen durch andere Gruppenmitglieder, das Problem mal anders anzugehen, oder das Feedback darüber, dass die schwierige Situation gut gelöst wurde, gab den Einzelnen Sicherheit. Die Ermutigung, dass alles, was den Einzelnen belastet, bewegt oder blockiert, in solchen kollegialen Runden Platz hat, war für viele eine neue und positive Erkenntnis. Ebenso überraschte die Tatsache, dass man in relativ kurzer Zeit mit seinem Anliegen auf den Punkt kommen kann und dass die/der FallerrählerIn stets ungeteilte Aufmerksamkeit und Zuwendung von den beratenden Gruppenmitgliedern bekommt, einige positiv. Als sehr entlastend wurde erlebt, dass sie in diesem Rahmen frei über die persönlichen Anliegen und Gefühle reden konnten, ohne dabei von anderen belächelt oder als nicht belastbar abgestempelt zu werden. In den Abschlussrunden bemerkte ich des Weiteren, dass einige TeilnehmerInnen mit Hilfe der Methode der Kollegialen (Fall-)Beratung anfangen, ihr Kommunikationsverhalten zu reflektieren. Einzelne Teilnehmerinnen gaben Rückmeldungen darüber, wie schwer es ihnen doch falle, wirklich zuzuhören und ohne Bewertung etwas zu sagen, oder wie stark stets das Bestreben sei, sich im Gespräch rechtfertigen zu wollen – dies sei fast wie ein Zwang. Diese Rückmeldungen waren für mich Grund genug, die Kollegiale (Fall-)Beratung als ein festes Angebot in unserem IBF-Programm zu etablieren.

Als Zielgruppe spreche ich mit der Kollegialen (Fall-)Beratung folgende Personen an: Interessierte MitarbeiterInnen aus allen Fachbereichen der Pflege einschließlich PhysiotherapeutInnen und Hebammen.

Des Weiteren richte ich mich mit meinem Angebot an die PraxisanleiterInnen der einzelnen Stationen. Bei den PraxisanleiterInnen handelt es sich um eine Gruppe von examinierten Gesundheits- und Kranken-/Kinderkrankenschwestern und Pflegern (GKK), die eine pädagogische Weiterbildung von 200 Stunden absolviert haben und die neben ihrer pflegerischen Tätigkeit auf der Station zuständig für die Steuerung der praktischen Ausbildung sind. Durch die umfassende Neuregelung der Ausbildung (2003) wurden die PraxisanleiterInnen plötzlich mit erhebliche Kompetenzen ausgestattet, auf die sie nicht vorbereitet sind. Die Kollegiale (Fall-)Beratung soll ein Unterstützungsangebot für die Gruppe sein und zu ihrer Rollenklärung und -stärkung beitragen.

Mit der Kollegialen (Fall-)Beratung strebe ich folgende Ziele an:

„Indem berufliche Schlüsselsituationen thematisiert und von verschiedenen Seiten beleuchtet werden, findet in der Kollegialen Fallberatung eine regelmäßige Überprüfung der Berufsrolle, der Handlungsweisen und der Einstellungen statt. Eine zentrale Kompetenz bei der beruflichen Qualifizierung, der persönlichen Weiterentwicklung und der Professionalisierung beruflichen Handelns bildet die Fähigkeit zur Reflexion. Sie ist Schlüssel zum Lernen im Erwachsenenalter.“ (TIETZE, 2003, S. 19)

Neben unserem Supervisionsangebot im Rahmen von Teamentwicklung und Coaching beabsichtige ich, für interessierte MitarbeiterInnen zusätzlich ein fortlaufendes Angebot zur Entlastung vorzuhalten. Hier sollen sie sich über berufliche Kernfragen austauschen, ihr Handeln reflektieren und ihren Handlungsspielraum erweitern. Mir ist daran gelegen, für sie einen Raum zu schaffen, in dem eine wertschätzende und entwicklungsfördernde Atmosphäre herrscht. Dort sollen die TeilnehmerInnen ihre Fragen und Probleme frei vortragen können, von anderen ein konstruktives Feedback erhalten und somit in ihrer Entscheidungsfähigkeit im beruflichen und persönlichen Alltag gestärkt werden.

Die Förderung und Weiterentwicklung der kommunikativen Fähigkeiten ist mir ein weiteres Anliegen. Durch die „strenge“ Struktur der Methode der Kollegialen (Fall-)Beratung üben sich die TeilnehmerInnen im Zuhören. Sie lernen, themenbezogen zu kommunizieren und gezielte Verständnisfragen zu stellen, um einen Sachverhalt oder die Interaktion der am Konflikt Beteiligten zu verstehen. Sie sind gehalten, persönliche Aussagen zu machen und sich in ihrer Kommunikation ganzheitlich wahrzunehmen („ich denke und ich fühle“). Statt Verhalten zu bewerten, trainieren sie sehr bewusst, ihre Wahrnehmungen zu beschreiben und diese der FallerrählerIn für ihre Problemlösung zur Verfügung zu stellen. Ebenso wie die Meta-Kommunikation wird der Umgang mit den Feedbackregeln eingeübt.

Das Angebot der „Kollegialen (Fall-)Beratung für die PraxisanleiterInnen“ hat neben den o.g. Punkten u.a. das konkrete Ziel, sie in ihrer Rollenfindung und -gestaltung zu stärken sowie eine Unterstützungs- und Vernetzungskultur über die regelmäßigen Treffen der Kollegialen (Fall-)Beratung hinaus auf- und auszubauen.

Seit dem ersten Halbjahr 2004 biete ich die Kollegiale (Fall-)Beratung für beide Gruppen erfolgreich an.

5. Meine Konzept für die Kollegiale (Fall-)Beratung

Wie ich bereits unter Punkt 3. *Wissenswertes zur Kollegialen (Fall-)Beratung* beschrieben habe, handelt es sich hier um eine Beratung unter Gleichen. Das bedeutet u.a., dass die

Moderation von den Gruppenmitgliedern im Wechsel übernommen wird. Ein/e ModeratorIn leitet hier den Gruppenprozess durch die einzelnen Phasen der Beratung, sie/er aktiviert die Gruppe, knüpft und verbindet die Gesprächsfäden. Sie/er sorgt dafür, dass die Beratung im Interesse der Fallerzählerin/des Fallerzählers verläuft und nicht an ihr/ihm vorbeigeht.

Die Anforderung an den Moderator beschreibt TIETZE, 2003, S. 53 ff. wie folgt:

„Die allgemeinen Aufgaben des Moderators sind:

- *Der Moderator eröffnet und schließt den Beratungsdurchgang.*
- *Der Moderator verkündet den Beginn jeder Phase und erläutert kurz, was darin geschieht.*
- *Am Ende einer Phase leitet er zur nächsten über.*
- *Der Moderator behält ein Auge darauf, dass die Teilnehmer Rollenvorgaben einhalten, und macht sie gegebenenfalls auf Abweichungen aufmerksam.*
- *Der Moderator vergewissert sich, dass alle Beteiligten – Fallerzähler und Berater – im Beratungsprozess mitkommen.*
- *Der Moderator achtet im Auftrag der Gruppe auf die Einhaltung der Zeit und die Wahrung der Beratungsstruktur.*

In den einzelnen Phasen zählen zu den besonderen Aufgaben des Moderators:

- *Der Moderator unterstützt den Fallerzähler während der Spontanerzählung durch aktives Zuhören und einführendes Verstehen.*
- *Der Moderator hilft dem Fallerzähler bei der Bestimmung und Formulierung einer konkreten Schlüsselfrage für seinen Fall.*
- *Unter Anleitung des Moderators erfolgt die Auswahl und Vereinbarung einer Beratungsmethode, mit der die Schlüsselfrage bearbeitet wird.*
- *Der Moderator moderiert die Beratung nach der Vorgabe der gewählten Methode. Er kann sich auch inhaltlich beteiligen, sollte dieses aber nur dann tun, wenn dabei die Rolle des Moderators nicht beeinträchtigt wird.*

Der Moderator sorgt durch entsprechende Fragen und durch seine Moderation für einen Abschluss der Kollegialen (Fall-)Beratung.“

Die Kollegiale (Fall-)Beratung kann bei selbstgesteuerten ungeübten und unerfahrenen Gruppen problematisch und sehr unproduktiv werden, wenn diesen die nachstehenden Stolpersteine nicht bewusst sind und reflektiert werden können.

- *Überhöhte Ansprüche und illusorische Ziele*
- *Gefahr der Überforderung bei zu großen Problemen*
- *Fehlende Kompetenz für bestimmte Themen, Prozesse und Inhalte*
- *Gemeinsame ‚blinde Flecken‘ durch fehlende Außenperspektive (‚Schmoren im eigenen Saft‘)*
- *Mangelhafte Aufgaben- und Zielorientierung (fehlende Lernmotivation, informelle Treffen, Kaffeeklatsch-Atmosphäre)*
- *Inadäquate Schwerpunktsetzung (z.B.: emotionale Unterstützung geben, wo eine aktive Problemorientierung notwendig wäre)*
- *Zu heterogene Gruppenzusammensetzung (Personen aus völlig unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen ohne Transfermöglichkeit)“*

(SCHMELZER, 1998, S. 373, in: ROTERING-STEINBERG, 1999, S. 42)

TIETZE, 2003, S. 13 schließt zum Beispiel die selbständige Bearbeitung von Konflikten zwischen den Mitgliedern aus, weil die Methode dafür nicht geeignet ist. Er empfiehlt hier eine gesonderte Beratung mit Unterstützung von außen.

Es wird deutlich, dass die Rolle der ModeratorIn sehr anspruchsvoll ist und dass die TeilnehmerInnen, um diese Rolle auszufüllen, ein ausreichendes Maß an reflexivem Verhalten zeigen müssen. Grundkenntnisse und angewandtes Wissen der Kommunikation und Interaktion sind hier unverzichtbar. Aufgrund der oben aufgeführten Voraussetzungen an die ModeratorIn und der möglichen Stolpersteine habe ich mich entschieden, die Moderation in beiden Gruppen an mich zu binden, da ein zufriedenstellendes Ergebnis u. a. von einer guten Moderation abhängt.

Die/der LeserIn wird sich nun zu Recht fragen, warum ich für mein Beratungsangebot nicht den Begriff der Supervision gewählt habe, da sich die Gruppe nicht selber steuert. Eine Teilnehmerin äußerte sich im Feedbackbogen entsprechend und gab an, dass es sich doch um eine Supervision handle, die sie zurzeit gut gebrauchen könne. Ich habe mich in meinen Ausschreibungen bewusst gegen diesen Begriff entschieden, da ich immer wieder die Erfahrung mache, dass der Begriff Supervision bei einigen MitarbeiterInnen negativ besetzt ist. Ich will mich mit meinem Angebot gegenüber der klassischen Supervision abgrenzen und mein Produkt den MitarbeiterInnen anders zugänglich machen. Bei uns setzt Supervision außerdem da ein, wo Kollegiale (Fall-)Beratung nicht mehr ausreicht und wo es um die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von Teams geht. Supervisionen müssen von den Stationsleitungen, Abteilungsleitungen oder Pflegedienstleitungen schriftlich beantragt werden. Ihre Zielsetzung wird von uns geprüft und in der Regel werden zehn bis zwanzig Sitzungen genehmigt. Supervisionen werden bei uns nur von externen professionellen SupervisorInnen durchgeführt.

Struktur meines Konzeptes

In unserem IBF-Programm, das jedes Halbjahr erscheint, bieten wir die Kollegiale (Fall-)Beratung seit 2004 regelmäßig an. Die MitarbeiterInnen melden sich zu den Veranstaltungen freiwillig an. Mein Konzept beginnt mit einem Einführungstag. Maximal können zwölf Personen an der Einführung teilnehmen. Ziel an diesem Tag ist, dass die TeilnehmerInnen die Kollegiale (Fall-)Beratung theoretisch und praktisch kennenlernen. Je nach Vorkenntnis gehe ich am Einführungstag auf die wichtigsten Grundlagen der Kommunikation ein. Themen sind hier: Ebenen der Kommunikation, Bedeutung der Sach- und Beziehungsebene, das „Eisberg-Modell“, Feedback und Feedbackregeln sowie die Metakommunikation. Wann die Kollegiale (Fall-)Beratung zur Problemlösung nicht geeignet ist, wird am Einführungstag ebenfalls thematisiert. Nach der Mittagspause stelle ich die Methode und ihre Struktur vor und wir üben sie anschließend ein. Nach dem Einführungstag können sich die TeilnehmerInnen entscheiden, ob sie an weiteren Sitzungen teilnehmen möchten. In dem jeweiligen Halbjahr treffen sich die interessierten TeilnehmerInnen an weiteren drei Terminen im Abstand von sechs Wochen für zwei Stunden nach dem Frühdienst. An den Nachmittagen läuft die Struktur immer wie folgt ab:

Phase I Orientierungsphase:

Zeit: gesamt 15-20 Min.

Schritt 1 Ermittlung der Arbeitsfähigkeit unter folgender Fragestellung: Wie geht es mir, was beschäftigt mich zurzeit, was ist aus den Beratungen vom letzten Treffen geworden und was hat davon noch in mir nachgewirkt? Mein Thema für heute?

Schritt 2 Festlegung und Verhandlung, wer heute in welcher Reihenfolge arbeitet?

Schritt 3 Verteilung der Rollen: FallerzählerIn, BeraterInnen (Gruppe), ModeratorIn.

Phase II Arbeitsphase:

Zeit: gesamt 35 Min.

Präsentation der Fallschilderung durch die FallerzählerIn unter möglicher Berücksichtigung folgender Hilfsregeln: Wer ist beteiligt, seit wann besteht das Problem? Wie hat sich das Problem entwickelt (Verlauf)? Bisherige Lösungsversuche? Deine Wunschlösung?

Fragestellung/Ziel der Beratung?

Schritt 1 (15 Min.)

Die FallerzählerIn kommt mit einem Problem, für das sie eine Lösung sucht. Sie stellt den BeraterInnen (Gruppe) ihren Fall/ihr Problem vor (*was ist geschehen, wer ist beteiligt, wer tut was ...*). Nach der Darstellung des Problems formuliert sie eine Frage an die Gruppe, d.h.: Welche konkrete Frage ergibt sich aus meinem Problem – worauf hätte ich gerne eine Antwort bzw. Lösungsvorschläge?

Im Mittelpunkt der gemeinsamen Arbeit steht die einzelne „FallerzählerIn“ mit ihrer Geschichte, ihren Gefühlen und Verwirrungen.

Die Gruppenmitglieder hören jetzt ausschließlich zu. Die ModeratorIn achtet auf die Kommunikationsstruktur, die Zeit und gibt das Wort an die Gruppe weiter.

Die Fragestellung an die Gruppe wird von der ModeratorIn zur Orientierung für alle auf dem Flipchart festgehalten.

Schritt 2 (5 Min.)

BeraterInnen/die Gruppe: Die BeraterInnen haben nun die Möglichkeit, Verständnisfragen an den FallerzählerIn zu stellen. Dabei wird nicht diskutiert, debattiert etc., es werden ausschließlich Verständnisfragen zur Sache gestellt – „das Bild soll klar werden“.

Die FallerzählerIn antwortet ausschließlich auf die Verständnisfragen.

Die ModeratorIn achtet auf die Kommunikationsstruktur, die Zeit und gibt das Wort an den FallerzählerIn oder die Gruppe weiter.

Schritt 3 (10 Min.)

Der FallerzählerIn wird jetzt vorläufig das Wort entzogen. Die BeraterInnen/die Gruppe geben nun Feedback an den FallerzählerIn. Sie beziehen sich dabei auf ihre Situation und Fragestellung. Sie stellen dem FallerzählerIn ihre Wahrnehmung im Hinblick auf das geschilderte Problem zur Verfügung. Jedes Gruppenmitglied spricht für sich und aus seiner persönlichen Wahrnehmung heraus.

Erste Runde: „Meine wahrgenommenen Gefühle“

... als du dieses oder jenes sagtest, spürte ich, dass ich ganz unruhig wurde und am liebsten gegangen wäre ...

Zweite Runde: „Meine Gedanken dazu“

... an deiner Stelle würde ich ..., weil ...

Die FallerzählerIn hört zu. Die ModeratorIn achtet auf Struktur und Zeit. Sie leitet die oben genannten Runden ein und achtet darauf, dass keine Bewertungen oder Entwertungen stattfinden, sie leitet zum richtigen Moment die zweite Runde ein.

Schritt 4 (5 Min.)

Die FallrählerIn erhält nun wieder das Wort. Sie teilt der Gruppe mit, welche Gedanken/Anregungen für sie wichtig bzw. hilfreich sind. Sie kann die drei wichtigsten Vorschläge/Anregungen benennen. Nur die FallrählerIn hat das Wort.

Phase III Metakommunikation

Zeit: 5-10 Min.

Die strenge Struktur ist nun aufgehoben und jeder kann sich am Austausch beteiligen und seine Fragen stellen. Themen können hier sein: Wie ist es mir als TrittbrettfahrerIn ergangen, was muss ich noch im Nachhinein loswerden. Fragen zur Vorgehensweise/Methode etc..

Der zeitliche Rahmen pro Fallschilderung einschließlich Metakommunikation beträgt ca. 45 Minuten.

Wie bereits erwähnt, besteht natürlich auch die Möglichkeit, zur Problemlösung auf andere Methoden zurückzugreifen. Je nach Größe der Gruppe, und natürlich auch in Abhängigkeit vom Thema, habe ich auf Methoden wie Stuhlarbeit, Rollenspiel oder Aquarium zurückgegriffen.

6. Was macht die Arbeit erfolgreich?

Was macht die Arbeit erfolgreich? Ich denke, dass sich hier vier Aspekte gegenseitig positiv beeinflussen und zum Gelingen beitragen:

1. Bei den TeilnehmerInnen komme ich als klare und identische Moderatorin an, die ihr Handwerk versteht und die Orientierung, Fürsorge und Schutz gibt, wo es nötig ist.
2. Meine Arbeitsweise ist entwicklungsorientiert und zugleich auch sehr strukturiert, und dieser Arbeitsstil kommt bei den TeilnehmerInnen anscheinend sehr gut an.
3. Die Struktur der Methode sorgt dafür, dass jeder mit seinem Anliegen zum Zuge kommt. Es findet eine ausdrückliche Akzeptanz der Gefühls- und Empfindungsebene im Sinne ganzheitlichen Denkens statt. Gefühle und Empfindungen haben Platz, sie sollen/dürfen sein.
Die Gefühls- und Empfindungsebene wird deutlich vom Sachinhalt getrennt. Dadurch, dass Kopf und Gefühl hintereinander angesprochen werden, fällt es leichter, Entscheidungen zu treffen, bei denen „Kopf und Bauch“ beteiligt sind. Weiterhin werden sowohl unfruchtbare Diskussionen auf intellektueller Ebene als auch emotional aufgebaute Streitgespräche in Grenzen gehalten. Denk- und Intuitionenenergie werden positiv „kanalisiert“, d.h., es wird keine energieraubende Rechtfertigung vorgenommen (vgl. LUMMA 1994, S. 106).
4. Weiterhin spreche ich mit meiner Arbeit wichtige entwicklungsfördernde Konzepte der Transaktionsanalyse an, wie das Konzept der Strokes, das den TeilnehmerInnen Zuwendung, Zeitstruktur und Erlaubnis gibt, und das Entwicklungsmodell von Pamela Levin *Cycles of Power*, das Dr. Klaus Lumma in das Konzept der Orientierungsanalyse integriert hat.

Die angesprochenen Cycles of Power (vier von sieben Cycles) sind:

1. Die Kraft des Denkens
2. die Kraft der Identität

3. die Kraft der Geschicklichkeit
4. die Kraft der Wiederaufbereitung (Recycling)

Die Teilnehmerinnen machen bei der Kollegialen (Fall-)Beratung die Erfahrung, dass sie Probleme analytisch betrachten können, dass sie ihre persönliche Meinung und Sichtweise vertreten dürfen und dabei Unterstützung durch die Gruppe erhalten. Das stärkt beim Einzelnen die *Kraft des Denkens*.

Themen, die sich mit der Auseinandersetzung der eigenen Rolle beschäftigen, kommen in den Sitzungen ständig vor. Wie fülle ich meine Rolle als Gesundheits- und Krankenschwester oder als PraxisanleiterIn aus, und was wird von mir erwartet? Durch die Auseinandersetzung mit dem Thema wird die *Kraft der Identität* angesprochen.

Wie tun es die Anderen – das bewusste Nachdenken darüber fördert den „Blick über den Tellerrand“. Es kann den TeilnehmerInnen Erlaubnis geben, es einmal anders auszuprobieren. Hier werden im positiven Sinne andere TeilnehmerInnen/Menschen als ermutigendes Vorbild erlebt und genutzt, und dabei wird die *Kraft der Geschicklichkeit* gestärkt.

Die *Kraft der Wiederaufbereitung (Recycling)* wird gefördert, indem die TeilnehmerInnen Zustimmung erfahren, dass es in Ordnung ist, hier in der Gruppe zu sein, und dass jeder seinen Platz in der Kollegialen (Fall-)Beratung hat. Sie erhalten im Rahmen unserer Arbeit Unterstützung, sich mit ihren Grenzen auseinanderzusetzen, und dürfen diese immer wieder neu bestimmen. In ihrer Auseinandersetzung als FallerzählerIn oder TrittbrettfahrerIn lernen sie u.a. Schwerpunkte und Werte zu verändern sowie neue unabhängige Unterstützungssysteme zu schaffen (vgl. LUMMA, Seite 48 ff.).

Eine entwicklungsfördernde Lernatmosphäre, die Anwendung entwicklungsfördernder Konzepte und Methoden, eine wertschätzende, klare und strukturierte Moderation und motivierte Menschen, die in ihrem Leben weiterkommen wollen, sorgen für den Erfolg.

7. Was hat das Angebot den TeilnehmerInnen gebracht?

Rückmeldungen der TeilnehmerInnen – Was hat mir die Kollegiale (Fall-)Beratung nach vier Sitzungen gebracht?

Zur Überprüfung meiner Qualität und Zielsetzung führte ich nach vier Sitzungen bei den TeilnehmerInnen eine Zufriedenheits- und Erfolgskontrolle durch. Im Zeitraum des zweiten Halbjahres '04 bis ersten Halbjahres '06 meldeten sich insgesamt 29 Personen zur Kollegialen (Fall-)Beratung an.

Die Gruppen setzten sich wie folgt zusammen:

Gruppe 1: die TeilnehmerInnen kamen aus den Fachbereichen: Chirurgie, Heroinambulanz, Intensiv-Anästhesie, Innere Medizin (sechs TeilnehmerInnen)

Gruppe 2: Fachbereiche: Chirurgie, Urologie, Innere Medizin (drei TeilnehmerInnen)

Gruppe 3: PraxisanleiterInnen aus den Abteilungen Chirurgie, Orthopädie, Psychiatrie, Frauenklinik, Medizin, Hautklinik (zwölf TeilnehmerInnen)

Gruppe 4: Psychosomatik, Innere Medizin, Chirurgie (vier TeilnehmerInnen)

Gruppe 5: OP-Anästhesie, OP, Endoskopie, Medizin, Chirurgie (4 TeilnehmerInnen) nahm nicht an der Befragung teil. Die TeilnehmerInnen meldeten sich zwar zu den Folgeveranstaltungen an, erschienen aber nicht zu den anschließenden Sitzungen.

Befragt wurden 25 TeilnehmerInnen, und der Rücklauf der Fragebögen lag bei fünfzehn. Im Rahmen der Befragung sollten sich die TeilnehmerInnen zu den nachstehenden Fragen äußern:

- Was habe ich Neues entdeckt?
- Was war für mich überraschend?
- Was hat mir die Kollegiale (Fall-)Beratung gebracht?
- Was tue ich jetzt mehr/was tue ich weniger oder worauf achte ich bewusster?
- Würde ich gerne an weiteren Treffen teilnehmen?
- Wenn ja, in welchem Zeitabstand?
- Was möchte ich noch mitteilen?
- Welche persönliche Anregung möchte ich noch geben?

Eine Auswahl der interessantesten und aussagekräftigsten Antworten fasse ich unter den nachstehenden Kriterien zusammen:

1. Fanden die TeilnehmerInnen Entlastung und konnten sie neue Handlungsmöglichkeiten/Ansätze für sich entdecken bzw. entwickeln?
2. Wie hat sich die Methode auf die persönliche Wahrnehmung und das Kommunikations-/Interaktionsverhalten der TeilnehmerInnen ausgewirkt?
3. Wie wurde die Moderation erlebt?
4. Würde ich an weiteren Treffen teilnehmen?

Welche Hinweise geben die Antworten der TeilnehmerInnen dazu?

1. Fanden die TeilnehmerInnen Entlastung und konnten sie neue Handlungsmöglichkeiten/Ansätze für sich dabei entdecken bzw. entwickeln?

Ausgewählte Antworten aus der Kategorie: Was habe ich Neues entdeckt

- F) Dass ein eingehaltenes Schema zu einer Problembetrachtung schon viel mehr Klarheit schafft, möglicherweise ein ganz anderes oder das eigentliche Problem erkannt wird.
- I) Viele Situationen sind ähnlich, obwohl verschiedene Fachbereiche/Semester; und es gibt eine Reihe von hilfreichen Lösungen, die man als Trittbrettfahrer benutzen kann.
- J) Sich der eigenen Emotionen bewusst werden und diese als Leitfaden zu nehmen, um ein Problem besser zu durchdringen, fand ich erstaunlich. Beeindruckend war/ist auch, welche Gedanken/Emotionen/Lösungen aus der Gruppe kommen und wie viele Aspekte einer Sache es gibt, die ich alleine nicht gesehen hätte.
- K) Sehr positiv empfand ich immer, dass meine Empfindungen in den Runden widerspiegelt wurden. Problemlösungen fielen mir in der Gruppe sehr viel einfacher, weil ich viele neue Aspekte erhielt und sehr viel Verständnis erhalten habe.
- N) Die Gemeinschaft entdecken, Probleme aufzeigen und Lösungsansätze geben.

Ausgewählte Antworten aus der Kategorie: Was war für mich überraschend?

- A) Muss nicht alles aushalten, sondern kann selbst etwas an der Situation ändern, ohne dass ich denke, alles ...
- D) Mit Menschen so offen sprechen zu können ohne Anfeindung.
- F) Wie viele Möglichkeiten von den Kollegen zur Problemlösung kommen. Und dass es in diesem Rahmen nicht so dicht bei mir ist, sondern ich mich sehr aus dem Geschehen rausnehmen kann.
- G) Dass eine zusammengekegelte Gruppe so offen war, dass wir meiner Meinung nach gut und effektiv Problematiken bearbeitet haben.
- I) Es ist verblüffend, wie wirksam die Spiegelung ist, dieses Spüren und Empfinden der Situation ist äußerst effektiv und eine gute Methode, um schnell auf den Punkt zu kommen. Ich freue mich auf das nächste Treffen.

- L) Für mich überraschend, dass ich auch als Trittbrettfahrerin sehr von den Fällen profitieren kann.
- O) Überraschend war für mich die Vielfältigkeit von Lösungen und Sichtweisen der Problematik.

2. Wie hat sich das Angebot auf die persönliche Wahrnehmung und das Kommunikations-/Interaktionsverhalten der TeilnehmerInnen ausgewirkt?

Antworten aus der Kategorie: Was habe ich Neues entdeckt?

- H) Ich habe eine für mich neue Form der Kommunikation erlernt, die ich auch im täglichen Miteinander anwenden kann.
- J) Die Gefühlsrunde; das Äußern der eigenen Emotionen zu dem Thema war überraschend, da ich Emotionen bisher als „unsachlich“ -„unrationell“ bei dem sachlichen Angehen eines Problems nicht für förderlich hielt.

Antworten aus der Kategorie: Was hat mir die Kollegiale Beratung gebracht?

- A) Ich habe mein eigenes Verhalten geändert.
- B) Mut und Courage und Bewusstseinswahrnehmung der Problematik.
- C) Es bietet die Möglichkeit einer guten Strukturgestaltung. Es gibt mir Anreize, meine Probleme selber bewusster und gezielter wie auch strukturierter vorzutragen.
- F) Klarheit in manchen Betrachtungsweisen.
- G) Ich höre besser auf Dinge, die so „mitschwingen“
- J) Bisher besuchte ich nur zwei Kollegiale Beratungen. Diese haben mir auf jeden Fall eine Bewusstwerdung gebracht. Und zwar zum einen in der Situation auf meine Gefühle zu achten, weil sie leiten (können).
- K) Ich achte bewusster auf meine Empfindungen und schaue auch mehr auf meinen Eigenschutz.

Antworten aus der Kategorie: Was tue ich jetzt mehr, was weniger oder worauf achte ich mehr?

- A) Mehr Ruhe bei der Arbeit, grenze mich besser ab.
- B) Was ich sage, wie ich eine Mitteilung weitergebe, wie ich auf die Kollegen zugehe.
- D) Klar zu seinem Standpunkt zu stehen und trotzdem Kritik anzunehmen und sich korrekt verhalten zu können.
- F) Ich sehe häufiger auf die Meta-Ebene, bin nicht mehr so spontan, ziehe mich häufiger zurück und überdenke und betrachte die Situation länger.
- G) Ich höre besser zu auf Dinge, die so „mitschwingen“. Achte bewusster darauf, Dinge zu hinterfragen, und versuche zwar Harmonie zu erhalten, aber nicht um jeden Preis.
- H) Ich achte bewusster darauf, wie ich mit meinem Gegenüber rede, dass ich aussprechen lasse und bewusster zuhöre.
- J) Ich kann nicht sagen, dass ich etwas mehr oder weniger tue. Mir ist eher mehr bewusst geworden, wobei die Umsetzung noch nicht erfolgt ist. So unter anderem, dass ich mehr auf mein Gegenüber achten soll, „richtig“ zuhören sollte. Das fällt mir jedoch oft schwer, bei der Aufgabenüberflutung in der Arbeit.
- M) Ich habe meine persönliche Betrachtung von Problemen erweitert, kommunikative Kompetenz vertieft. Gefühle vom Inhalt zu trennen, meine Emotionen in Streitgesprächen in Grenzen zu halten.

3. Wie wurde die ModeratorIn erlebt?

Zu dieser Frage äußerten sich drei TeilnehmerInnen ohne direkte Aufforderung.

Antworten aus der Kategorie: Was möchte ich noch mitteilen? Welche persönlichen Anregungen möchte ich noch geben?

- C) Sachliche Klärung und emotionale Empfindung liegen sehr zusammen. Eine Eins-A Moderatorin (wie wir sie hatten) ist eine absolute Voraussetzung!
- F) Auf jeden Fall möchte ich Frau Seinsch ein großes Kompliment aussprechen, wie sie die Gruppe moderiert, das „Handwerkszeug“ von ihr sehr hilfreich ist.
- L) Mir gefällt ihre Art der Gruppenleitung sehr gut: sie sind (...), immer das Thema im Auge behaltend und zeigen durch ihre (...) wie KB funktioniert.
- G) Fand diesen Kurs sehr gut und sehe es eigentlich als Supervision, die ich persönlich gut gebrauchen konnte.

4. Würde ich an weiteren Treffen teilnehmen? Macht das Angebot weiterhin Sinn?

Diese Fragen wurden von vierzehn TeilnehmerInnen mit Ja beantwortet. Eine TeilnehmerIn hatte vorerst keinen Beratungsbedarf mehr. Die meisten wünschten sich die Beratungstermine im zeitlichen Abstand von sechs Wochen.

Zusammenfassend ist aus meiner Sicht zu sagen, dass die TeilnehmerInnen durch das Angebot entlastet werden und grundsätzlich Anregungen zur Problembewältigung in ihrer beruflichen Praxis erhalten. Sie profitieren von der Vielfältigkeit der Lösungsvorschläge als FallerzählerIn sowie als TrittbrettfahrerIn. Die Arbeitsatmosphäre ist vertrauensvoll und förderlicher, da sie mit „*Menschen so offen sprechen können ohne Anfeindung*“.

Im Hinblick auf das Kommunikations-/Interaktionsverhalten gibt es eindeutige Hinweise auf eine möglich positive Veränderung. Mehrere MitarbeiterInnen beginnen sich ganzheitlicher wahrzunehmen und sich ihrer Gefühle und deren Bedeutung bewusster zu werden. Es wurde u.a. erkannt, dass die Methode zur Strukturierung der eigenen Kommunikation genutzt werden kann, um so Anliegen klarer vorzubringen. Einige achten mehr auf ihren Schutz und grenzen sich besser ab. Als ModeratorIn wurde mir von einigen bestätigt, dass ich sehr klar und strukturiert bei ihnen ankomme und dass sie Vertrauen in die Zusammenarbeit haben.

8. Fazit

Erkenntnisse

Die Kollegiale (Fall-)Beratung ist heute ein wichtiges Ergänzungsangebot zu den anderen von uns angebotenen Beratungsformen wie der Supervision oder dem Coaching. Eine kleine Gruppe interessierter MitarbeiterInnen nutzt das Angebot der Kollegialen (Fall-)Beratung seit dem Beginn kontinuierlich und möchte auch nicht darauf verzichten. Weiterhin stoßen jedes Halbjahr vereinzelt neue Leute nach dem Einführungstag zu den beiden Gruppen dazu. Die durchschnittliche Anzahl der angemeldeten TeilnehmerInnen pro Halbjahr liegt bei acht bis zehn. Es kommt vor, dass die TeilnehmerInnen sich nach dem Einführungstag zwar zu den fortlaufenden Veranstaltungen anmelden, aber anschließend nur zu einer oder keiner weiteren Sitzung erscheinen. Ein Beispiel dafür ist die Gruppe fünf, die deshalb auch nicht an der Befragung teilnahm. Die Gründe für das Fernbleiben der Angemeldeten sind: kurzfristige Dienste, die abzudecken sind, vergessen, private Gründe, zurzeit kein Beratungsbedarf, frei oder Urlaub. Zu den zweistündigen Veranstaltungen am Nachmittag kommen in der Regel nur fünf bis drei Personen. Die Integration von neuen/seltenen Gesichtern (heute sind sie dabei und bei den nächsten zwei Treffen fehlen sie) funktioniert gut und hat die aktuelle Zusammenarbeit bis jetzt nicht beeinträchtigt. Bedauert wird vom „harten Kern“ der TeilnehmerInnen, dass die angestoßenen Prozesse der Einzelnen nicht wirklich verfolgt werden können und dass ihnen die eben kennengelernten netten KollegInnen beim nächsten Mal fehlen. Leider ist nicht immer allen TeilnehmerInnen zu verdeutlichen, dass sie, wenn sie

selbst aktuell keinen Beratungsbedarf haben, trotzdem eine wichtiges Gruppenmitglied und eine wichtige ImpulsgeberIn für die FallerzählerIn und die BeraterInnen sind.

Es gab sehr wohl Situationen, in denen zwei Sitzungen den TeilnehmerInnen so nachhaltig geholfen haben, dass für sie kein weiterer Beratungsbedarf mehr bestand. Ich denke hier nur an Lotte, die nach der Bearbeitung ihres Problems im Rollenspiels mir beim nächsten Treffen davon berichtete, wie sie aus ihrer Opferrolle in eine konstruktive Auseinandersetzung gegangen sei und dass es ihr jetzt sehr viel besser gehe. Lotte entdeckte durch die Kollegiale (Fall-)Beratung bezüglich ihres Problems ihre Wut, Traurigkeit und Hilflosigkeit. Sie erlangte aber auch die Einsicht, dass sie nicht alles aushalten muss. *„Dass ich selbst an der Situation etwas ändern kann, ohne dass ich denke, alles.“* Auf die Frage, was ihr die Kollegiale (Fall-)Beratung gebracht habe, gibt sie an: *„(...) mein eigenes Verhalten geändert. Mehr Ruhe bei der Arbeit. Grenze mich besser ab. Danke.“*

„Die Gruppenangebote zur Persönlichkeitsentwicklung haben aufklärend-verändernde Funktion, jedoch keinen Therapieanspruch, wenngleich sich häufig therapeutische Wirkung einstellt.“ (Langmaack 2001, S. 99)

An eine Selbststeuerung der beiden Gruppen („Für interessierte MitarbeiterInnen“ und „PraxisanleiterInnen“) ist zurzeit nicht zu denken, da ich die Gefahr sehe, dass die TeilnehmerInnen bei einer Selbststeuerung durch die fehlende Außenperspektive zu sehr im eigenen Saft schmoren und mit ihrem Anliegen nicht wirklich weiterkommen. Eine inkonsequente Aufgaben- und Zielorientierung und eine inadäquate Schwerpunktsetzung (z.B. emotionale Unterstützung geben, wo eine aktive Problemorientierung notwendig wäre) sehe ich ebenfalls als ein drohendes Problem sowie eine überhöhte Zielsetzung.

Perspektive

Mein Anliegen ist es, die Gruppe der PraxisanleiterInnen auf die Dauer an die Selbststeuerung heranzuführen. Dies wird allerdings noch etwas Zeit brauchen. Weiterhin würde ich gerne das Angebot noch mehreren Gruppen zugänglich zumachen, damit sie ihre Feedbackkultur verbessern und ihre Probleme vor Ort leichter lösen können. Konkrete Bestrebungen gibt es diesbezüglich noch nicht. Ansonsten gehört die Kollegiale (Fall-)Beratung zu meinem festen Methodenrepertoire, das ich zur Strukturierung von Feedbackprozessen oder zur Fallbearbeitung im Rahmen der Seminararbeit sowie in der Lernberatung einsetze.

Literatur

- LANGMAACK, Barbara: Einführung in die Themenzentrierte Interaktion TZI, Leben rund ums Dreieck, Beltz Verlag, Weinheim, Basel 2001, Seite 36 ff. und 99
- LUMMA, Klaus: Die Team Fibel, Windmühle GmbH, Verlag und Vertrieb von Medien, 1. Auflage 1994, Seite 48, 106
- ROTHERING-STEINBERG, Sigrid: Anleitung zur Kollegialen Supervision, Materialie Nr. 49, 1999, dgvt Verlag, Tübingen, Seite 42
- STEWART, Ian; JOINES, Vann: Die Transaktionsanalyse, 5. Auflage, Herder Verlag 2000
- TIETZE, Kim-Oliver: Kollegiale Beratung – Problemlösungen gemeinsam entwickeln, Rowohlt Taschenbuch Verlag 2003, Seite 11, 13, 19, 26, 54
- PECHEL, Gabriele: Weibliche Stärken entdecken – Ein Selbsterfahrungswochenende für Frauen auf dem Hintergrund von Feminismus und Gestalttherapie, in: LUMMA, Klaus (Hrsg.): Orientierungsanalyse, Halbjahrbuch Sonderausgabe 2/99, Seite 230
- www.ihp.de vom 08.08.2006

Petra Seinsch

„Mit Menschen so offen sprechen können ohne Anfeindung“

Kollegiale (Fall-)Beratung mit Pflegenden und PraxisanleiterInnen im Pflegedienst an einer Universitätsklinik
IHP Manuskript 0709 G

Zusammenfassung

Die Kollegiale (Fall-)Beratung stellt ein wichtiges Ergänzungsangebot zu anderen Beratungsformen wie der Supervision oder Coaching dar.

Mit dem Angebot der Kollegialen (Fall-)Beratung wird das Ziel verfolgt, interessierten MitarbeiterInnen ein fortlaufendes Entlastungsangebot zu geben, das ihnen ermöglicht, sich regelmäßig über berufliche Probleme und Kernfragen auszutauschen, ihre Handlungsspielräume dabei zu erweitern und ihre kommunikativen Fähigkeiten zu verbessern. Es wird seit 2004 an der Universitätsklinik Bonn praktiziert.

Biographische Notiz

Petra Seinsch

Gabelsbergerstraße 6

53119 Bonn

Erwachsenenbildnerin, Fachkrankenschwester, Pädagogisch-therapeutische Beraterin (BVPPT)/Counselor grad. IHP; Weiterbildung in Orientierungsanalyse (1995-1999), seit 2001 pädagogische Mitarbeiterin der Innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildung der Universitätsklinik Bonn, freiberufliche Trainerin und Beraterin im Gesundheitswesen.

Arbeitsschwerpunkte: Kommunikation und Kooperation, Beratung, Lehren und Lernen, Gesundheitsförderung, Projektbegleitung und -beratung.

Lehrtherapie bei:

Maria Amon

Fall- & Projektsupervision:

Martina Kickelbick-Schwertfirm

Lehrtrainer der Weiterbildung:

Dr. Klaus Lumma

Dieter Rabe

CO-Leitung:

Alexandra von Miquel

Gasttrainer:

Dagmar Lumma

Anne Teachworth

Dorothea Ruhfus