

Kollegiale Beratung

Der Ideenreichtum eines Teams wird für Lösungssuche aktiviert.

- Idee: Klaus Scala, Graz, nach der Arbeit von Balint-Gruppen (Luben-Plazza, Boris (ed.): Praxis der Balint-Gruppen. München 1974) weiterentwickelt im Trainernetzwerk AGB, siehe auch Paul Lahninger: leiten - präsentieren - moderieren, lebendig und kreativ, Arbeits- und Methodenbuch, Herausgeber: AGB, Ökotoxia Verlag, Münster, 5. Auflage 2008, Seite 255.
- Absicht: Durch die vorgegebene Struktur wird es leichter, einander Ratschläge zuzumuten. Das Mitteilen von Gefühlen, wird von der Lösungssuche getrennt.
- Arbeitsform: Gruppen von 5 - 9 Personen, Dauer: 50 bis 60 Min.

Wenn Kolleg-Innen sich über schwierige Situationen austauschen, wird das Gespräch leicht unbefriedigend: Die erste Herausforderung für Rat Suchende ist zu zugeben, dass sie Rat brauchen. Wenn sich eine Person öffnet und zeigt, dass sie etwas braucht, übernehmen andere gerne die Rolle von Wissenden, die schnelle Lösungen anzubieten haben, möglicherweise mit der (unausgesprochenen) Beziehungsbotschaft: „Ich weiß Rat, also bin ich kompetenter.“ Daraufhin „rettet“ die Rat suchende Person sich mit Antworten wie: „Ja, aber das hab ich schon probiert...!“ - „Ja, aber das geht in meiner Situation nicht...!“

Diese „Ja, aber“ -Spiele sind typisch für Konfliktberatungen in Alltagssituationen. Meist wird dabei wenig über Gefühle gesprochen (Ärger, Trauer, Wut, Betroffenheit, Unsicherheit, Verzweiflung...); diese werden vielmehr in scheinbare Sachbotschaften verpackt.

Dieses methodische Modell stärkt die Freiheit zur kreativen Lösungsidee und zugleich die Freiheit der Wahl einer persönlich passenden Lösung durch klare Trennung der Arbeitsschritte sowie das Spiel mit „drinnen“ und „draußen“ als Symbol für den Prozess, sich zu lösen und mit Distanz auf die Situation zu schauen.

0 Rollenverteilung (5 Min.)

eine Rat suchende Person A, 4 - 6 Beratende, die Moderation achtet auf die Zeit, die Einhaltung der Regeln und fasst Beiträge zusammen.

1 Schilderung (bis 10 Min.)

Die Rat suchende Person erzählt konkret über die Situation, erklärt das Anliegen und formuliert ein Ziel für die Beratung. Die Beratenden hören zu.

Klärung: Rückfragen

Die Beratenden fragen nach, um sich die erzählte Situation noch besser vorstellen zu können. Sie sollen keinesfalls Suggestivfragen stellen oder versteckte Ratschläge erteilen („Warum hast du nicht...?“), sondern nach dem Was, Wie Wer, Wo, Wann fragen!!!

2 Gefühle: „ich spüre...“ (10 Min.)

A rückt aus dem Kreis und hört mit etwas Distanz zu. Das Abrücken beinhaltet die Symbolik, sich vom Problem zu lösen. Das Beratungsteam erzählt über Gefühle, Bilder und körperliche Selbstwahrnehmungen während der Schilderung sowie vermutete Gefühle der Beteiligten und der Person A.

Rückmeldung: A wählt aus

Die Rat suchende Person erzählt, welche Gefühle sie berühren oder anregen nachzudenken. Auftrag ist, eine positive Auswahl zu treffen: Kein Zurückweisen von Beiträgen!

3 Hypothesen: „ich vermute...“

(5 Min.)

Das Beratungsteam sammelt Hypothesen: Was ist der Hintergrund des Konflikts?

Wie lässt sich das Geschehen erklären? Die Rat suchende Person A hört aus der Außenposition zu.

Rückmeldung: A wählt aus

4 Lösungsideen: „ich erfinde...“

(15 Min.)

Die Beratenden wenden sich einander zu und tauschen Lösungsideen aus. A beobachtet aus der Distanz und schreibt eventuell mit.

Rückmeldung: A wählt aus

„Welche Lösungsideen geben mir Zuversicht, stärken mich, regen mich an?“

5 Geschenke (bis 10 Min.)

Die Beratenden schreiben je einen Lösungsvorschlag (ohne Absprache) auf, lesen diesen vor und überreichen ihn. Die Rat suchende Person nimmt dies als Geschenk dankend und ohne weiteren Kommentar an (keinesfalls wieder Problemdarstellungen, jetzt ist Lösungsorientierung an der Reihe!).

Blitzlicht:

Stimmungsrunde zum Prozess der Beratung und bewusstes Abschließen.