

ab dem 14.11.2022

im Buchhandel und beim RPZ Heilsbronn erhältlich:



Wolfgang Schindler
Gerhard Spangler (Hg.)

Kollegiale Beratung

Online und offline im Heilsbronner Modell

V&R

Inhalt:

1. Kollegiale Beratung: Peer-to-Peer-Konzepte im Überblick
W. Schindler
2. Das Heilsbronner Modell zur Kollegialen Beratung
G. Spangler
 - Das Heilsbronner Modell
 - Zehn Schritte im Beratungsprozess
 - Impulse zur Durchführung
3. Kollegiale Beratung – Intervision:
Psychoanalytisch fundierte Begleitung beruflicher Praxis
M. Schimkus
4. Professionalisierungsprozesse: Von der Selbsthilfegruppe zu
Qualitätsmanagement und Personalentwicklung
W. Schindler
5. Gut beraten ohne Berater: peer-to-peer-consulting
A. Gloger
6. Warum Kollegiale Beratung erfolgreich ist und wie sie in
Unternehmen etabliert werden kann
St. Scholer
7. Wirksamkeit von Online-Beratung - grundlegende Befunde der
Forschung
P. Arnold
8. Reden ist Silber, schreiben ist Gold:
Wie Supervision textbasiert und zeitversetzt gelingt
B. Koch
9. Beratung Online: textbasiert und asynchron
W. Schindler
 - Online-Beratungs- und Tagungshaus kokom.net
 - Gestalten mit Plattform-Tools
10. Kollegiale Beratung Online – nachhaltig wirksam:
Dokumentation eines Fallberatungsprozesses
B. Kamp
11. Synchron oder asynchron? Kollegiale Beratung online
N. Huttenlocher-Drachsler
12. Kollegiale Beratung Online als entlastende Ressource in der
Transkulturellen Traumapädagogik
K. Schlegel

Einführung zur 3., völlig neu bearbeitet und erweiterten Auflage 2023

Nach einer gut zwanzigjährigen Inkubationszeit betrat zu Beginn des neuen Jahrtausends eine neue Mitbewerberin den Marktplatz publizierter Beratungsmodelle, die als Peer-to-Peer – Beratung konzipierte Kollegiale Beratung. Der Erfolg dieses Konzeptes mit Wurzeln in emanzipatorischen Aufbrüchen der 1980er-Jahre spiegelt sich in der seither gewachsenen Verbreitung in der Personal- und Qualitätsentwicklung des Bildungsbereichs, der Sozialen Arbeit, der Pflege und im Gesundheitswesen.

Und wie immer hat der Erfolg viele Väter, in diesem Fall aber auch mehrere durchaus verschiedene und unterscheidbare Kinder und Mütter:

Gemeinsames und Trennendes benennt daher der erste Beitrag hier im Buch: „**Kollegiale Beratung: Peer-to-Peer-Konzepte im Überblick**“.

Skizziert wird die Abstammungsgeschichte einer gewachsenen Familie von Beratungsmodellen, die, zunächst überraschend, seit langem auch weit über den Non-Profit-Bereich hinaus Fuß gefasst hat. Exemplarisch schildert dies Axel Gloger in „**Gut beraten ohne Berater: peer-to-peer consulting**“ – ein Plädoyer aus betriebswirtschaftlicher Management-Perspektive.

Dieser Titel benennt, warum Expert:innen mit therapeutischer und beraterischer, professionell und kostspielig erworbener Kompetenz für sich in Kollegialer Beratung bestenfalls erst ansatzweise ein Geschäftsmodell entdecken. Solange sie nach einem freien Platz im Stuhlkreis der Kollegialen Beratungsgruppe suchen und überlegen, wie dieser „professioneller“ gestaltet werden könne, finden sie nicht den Ort, an dem ihre Professionalität dringend für die Implementierung dieses partizipativen Beratungsmodells gebraucht wird: In den Institutionen.

Der Beitrag „**Professionalisierungsprozesse: Von der Selbsthilfegruppe zu Qualitätsmanagement und Personalentwicklung**“ will dabei Platzanweiser sein, für beide Seiten: Expert:innen *und* Personalverantwortliche in Institutionen. Er lädt damit zugleich ein zum Fachdiskurs, zur professionellen Weiter- und Zusammenarbeit am Beratungsmodell, im Rahmen des 2008 begründeten „Instituts für Kollegiale Beratung und Onlineberatung“, das sich der Weiterentwicklung des Heilsbronner Modells verbunden weiß.

Welche Konzepte beim Einzug in die Institutionen längst praktiziert werden, aber auch, welche Stolpersteine dabei umgangen werden sollten, schildert Stefan Scholer. Er berichtet über erfolgreiche, nicht immer

mühevolle Wege zur Implementation Kollegialer Beratung auf Leitungsebene in der Personalentwicklung der Landeshauptstadt München: „**Warum Kollegiale Beratung erfolgreich ist und wie sie in Unternehmen etabliert werden kann**“. Sein dabei zugrundeliegendes, kurz umrissenes *systemisches* Konzept muss dabei die gleichen Hürden überwinden wie das hier im Buch schwerpunktmäßig entfaltete „Heilsbronner Modell“.

Dieses hier im Buchtitel genannte und entfaltete Modell hat seine Wurzeln im Konzept der sog. Balintgruppen, ein psychoanalytisch fundiertes Verfahren, das zunächst in der Aus- und Fortbildung von Ärzt:innen entwickelt wurde. Balintgruppen bieten längst auch anderen Berufsgruppen Wege zum Verstehen und Gestalten des Miteinanders von Kolleg:innen und Klient:innen. Die Grundlagen solch psychoanalytisch fundierter Beratung beruflicher Praxis skizziert Martin Schimkus in „**Kollegiale Beratung – Intervision: Psychoanalytisch fundierte Begleitung beruflicher Praxis**“ und beschreibt damit zugleich eine unverzichtbare Wurzel des Heilsbronner Modells der Kollegialen Beratung.

Es basiert auf Michael Balints Grundannahme, dass die Schilderung eines Falles in der Gegenwart der Fallberatungsgruppe zur Reinszenierung der emotionalen Situation im berichteten Fall führt, sich im aktuellen Erleben von Fallgeber:in wie Berater:innen spiegelt, in Worte gefasst präsent und damit der Bearbeitung und dem Verstehen in der Gruppe zugänglich wird.

Ist solche Selbsterfahrung nur unter Leitung eines ausgebildeten Therapeuten möglich? Gerhard Spangler identifiziert solche Selbsterfahrung als eine der „Säulen“ des Heilsbronner Modells. Er benennt aber auch die Grenzen solcher Arbeit in der Peer-toPeer-Gruppe, in der anstelle eines Therapeuten eine Moderator:in die Gruppe gleichberechtigter Kolleg:innen anhand eines Leitfadens durch die zehn Schritte des Prozesses der Kollegialen Beratung führt.

Nahezu unverändert sind diese, den Prozess präzise strukturierenden, Schritte des Leitfadens auch in der zweiten und nun dritten Auflage des gleichnamigen Buches (2012 und 2022) benannt und begründet. Die hier entfaltete Beschreibung und Anleitung zur Praxis „**Das Heilsbronner Modell zur Kollegialen Beratung**“ hilft verstehen, dass die Begrenzung auf die freie Aussprache als einziger Methode gerade auch dort einen maximalen Freiraum für den Wechsel der Perspektive auf einen Fall eröffnet, wo das eigentlich Ziel der Suche noch im Ungewissen verborgen ist.

Bereits vor der zweite Auflage 2012 wurde das Handlungsmodell in den virtuellen Raum hinein erweitert: Als ‚Kollegiale Beratung Online‘ verloren die limitierenden Faktoren ‚Ort‘ und ‚Zeit‘ an Bedeutung. Textbasiert und asynchron konnten nun Beratungsprozesse stattfinden, mit weiterhin praxisrelevanten, als unterstützend erlebten Resultaten - zum Erstaunen vieler damals oft noch Internet-skeptischer Praktiker:innen. Die Konzeption und die Gestaltung des dafür ab 2005 eröffneten Online-Beratungs- und Tagungshauses www.kokom.net erläutert der Beitrag **„Beratung Online: textbasiert und asynchron“**.

Deutlich wird auch, dass die - hier einzigartig vorhandene - Unterstützung des Beratungsprozesses durch die Onlineplattform vor allem dann die (in der Evaluation berichteten) hohen Zufriedenheitswerte der Beteiligten ermöglicht, wenn die im Detail vorgestellten „Tools“ verstanden und angemessen genutzt werden. Ob online oder offline: Die Beratungsqualität steigt mit einer qualifizierenden Einführung und Einarbeitung.

„Grundlegende Befunde der Forschung zur Wirksamkeit von Online-Beratung“ referiert aus wissenschaftlicher Perspektive Patricia Arnolds Beitrag und umreißt, um was es bei dem weiten Begriff „Online-Beratung“ eigentlich geht, welche Formen man unterscheiden kann und vor allem, welche Ergebnisse Evaluationen und andere Studien zur Wirkung von Online-Beratung ergeben haben. Ihr differenzierender Blick zeigt, dass die spezifischen Eigenarten computervermittelter Kommunikation möglichst optimal in das jeweilige Online-Beratungssetting eingebunden werden sollten. Das gilt für asynchrone, textbasierte Kommunikation ebenso wie für die aktuell, unter Pandemiebedingungen dominierenden, Praxen mit synchroner, videobasierter Online-Kommunikation.

„Reden ist Silber, schreiben ist Gold: Wie Supervision textbasiert und zeitversetzt gelingt“ illustriert und analysiert der Beitrag von Brigitte Koch auf Basis ihrer langjährigen onlineSupervisions- und Coachingpraxis. Von dem dominanten Modell regelmäßiger Termine vor Ort und dazwischenliegendem Alltag unterscheidet diese sich bemerkenswert und wird zugleich Bestandteil dieses Alltags, mit wesentlichen Konsequenzen für die professionelle Praxis von Supervisor:innen. Sie erzählt von einem Lern- und Entwicklungsprozess, einem Weg von der Erfahrung zum Lernen aus Erfahrung, der durch Verschriftlichung nachvollziehbar wird. Dieser Prozess hat seine eigene Zeit und seinen ganz eigenen, ungewöhnlich verlangsamten und entschleunigten Rhythmus.

Ihre Erfahrungen aus onlineSupervision und onlineCoaching passen fast nahtlos zur textbasierten, asynchronen Kollegiale Beratung online auf

kokom.net; dort stehen außerdem auch Onlineräume für Coaching und Supervision zur Verfügung und ersparen Berater:innen den erheblichen technischen Aufwand, den eine vertrauliche, datensichere Onlineberatung erfordert.

Synchron oder asynchron? Wie bewerten Studierende Kollegiale Beratung als onlineProzess im Rahmen einer Videokonferenz? Natalie Huttenlocher-Drachsler hat nach einer erstmaligen textbasierten Beratung mit fünf Kolleginnen einen weiteren Fall beraten, diesmal synchron via ‚Zoom‘. Ihre Erfahrungen und vergleichenden Einschätzungen dieser für alle Beteiligten unvertrauten Fallberatungsprozesse diskutieren sie in einem Zoom-Meeting, publiziert als überarbeiteter Film im Netz und verschriftlicht hier im Buch. Diese Reflexion verdeutlicht, dass Beratung via Zoom nicht identisch ist mit dem Setting analog vor Ort, dass medienspezifische Eigenarten Beachtung und Gestaltung verlangen, wie sie für die gut erforschte textbasierte Onlinekommunikation schon lange selbstverständlich sind.

Was bleibt, wenn eine Kollegiale Beratung abgeschlossen ist, wenn es keine Möglichkeit gibt, diese Beratungsform als regelmäßige berufliche Hygienemaßnahme zu etablieren? Nur ein *„Gut, dass wir darüber gesprochen haben“*, wie bisweilen von Fachfremden gemutmaßt wird? Beate Kamps **„Dokumentation eines Fallberatungsprozesses“** gibt Einblick in eine Fallberatung, die sie als Fallgeberin riskierte und von der sie unter Wahrung der Vertraulichkeit berichtet. Der Blick auf diesen Prozess, fünf Jahre später, bestätigt mit ihrer damaligen Einsicht, dass die Lösung im Ratsuchenden selbst liegt, ein Beratungsergebnis **mit nachhaltiger Wirkung**: *„So suche ich selbst stets nach den Lösungen, die die Menschen, mit denen ich im Berufsalltag spreche, bereits schon mitbringen.“* Kollegiale Beratung, wie Gerhard Spangler postuliert, lehrt das Zuhören, Schritt für Schritt, und den Respekt für das Gegenüber, das dies als Wertschätzung erfährt.

Kornelia Schlegel identifiziert **„Kollegiale Beratung Online als entlastende Ressource in der Transkulturellen Traumapädagogik“** und schildert damit die von ihr sorgfältig geplante und implementierte Praxis, mit der Mitarbeitende in diesem Handlungsfeld unterstützt und begleitet werden. Ihr Beitrag illustriert anschaulich die Bedeutung einer didaktisch gestalteten, reflektierten Einbindung der auf kokom.net verfügbaren Optionen für die Kollegiale Beratung Online im Heilsbronner Modell. Sie zeigt, wie hier den Nutzer:innen der Beratungsplattform ein hohes Maß an Selbstbestimmung im Umgang mit Beratung bereitgestellt wird und so als Mittel zum Empowerment gewertet werden kann – bedeutsam bei der

Entwicklung einer traumasensiblen Organisationskultur, die Prozesse unterstützen will, die „zur Selbstbemächtigung der Kolleg:innen beitragen“.

Deutlich wird auch in diesem Beitrag, wie sehr diese Prozesse einen gestalteten, stabilen und unterstützenden Rahmen brauchen, damit sich das Potential Kollegialer Beratung entfalten kann. Inspirierend für uns als Herausgeber war die Fülle an Handlungsfeldern, in denen das gelingt, analog im klassischen Setting vor Ort, face-to-face, und eben auch als ebenbürtiger Onlineprozess, dessen Potential im asynchronen Setting gut erforscht ist – eine Aufgabe, die für die synchrone Variante noch entwickelt und evaluiert werden muss.

Als professionelle Methode der peer-to-peer Beratung für Mitarbeitende und Führungskräfte gleichermaßen ist Kollegiale Beratung unschlagbar kostengünstig, wenngleich nicht kostenlos. Einführung und Begleitung als Instrument der Personalentwicklung braucht unter den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen fachlich qualifizierte Berater:innen, die auch in der Rolle als Facilitator:in und Manager:in von Institutionen benötigt und engagiert werden können.

Wie bisher schon bietet das Buch auch in seiner dritten, erweiterten Auflage weiterhin das notwendige Wissen für alle, die in Studium und Beruf das Potential Kollegialer Beratung und Unterstützung für sich und andere professionell nutzen wollen. Denn Kollegiale Beratung ist nur auf den ersten Blick ganz einfach. Für alle, die genauer schauen wollen und können, haben wir im Institut für Kollegiale Beratung und Onlineberatung unsere bisherigen Texte für die neue Auflage gründlich überarbeitet und konnten eine Vielzahl von Autor:innen neu dazu gewinnen, deren Beiträge die Anwendung, Fundierung und Vertiefung der Kollegialen Beratung mit dem Heilsbronner Modell bereichern, online und offline.

Wolfgang Schindler und Gerhard Spangler

Heilsbronn, im Februar 2022