

## Kollegiale Fallberatung

nur gemeinsam ist man stark, Gehirne zusammenschalten

|          |  |
|----------|--|
| Anlass:  | negative Verhaltensentwicklung,<br>Wechsel Lebensphase<br>biografische Impulse |
| Routine: | 1. Teambesprechung im Monat & 4. Teambesprechung<br>im Monat Team hilft Team   |
| Nutzen:  | Qualitätsverbesserung, Kostengünstig, Persönlichkeitbildend, Teamgeist         |

|               |  |
|---------------|--|
| Organisation: | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rollen verteilen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallgeber ist i.d.R. der Bezugserzieher</li> <li>• Berater sind die verbleibenden Teammitglieder</li> <li>• Der Fallgeber bestimmt einen Zeitmanager und Protokollführer. Vorzugsweise sollen MA der Verwaltung diese Rolle ausfüllen.</li> <li>• Hilfsweise kann auch per Video- oder Audiomitschnitt gearbeitet werden, um eine asynchrone Transkription zu realisieren.</li> </ul> </li> <li>2. Fallgeber und Berater stellen sich im Kreis auf. Durch das Stehen wird eine positive, kraftvolle Gruppendynamik erzeugt.</li> </ol> |
|---------------|--|

| Coaching-schritt | Wer                                     | Fragestellung   | Zeit in Minuten |
|------------------|---|---|-----------------|
| 1.               | Fallgeber                               | <b>Anliegen schildern, Fokusfragen stellen</b><br>Was ist der Hintergrund?,<br>Was ist die Schlüsselsituation?<br>Wer sind die Beteiligten?<br>Wann tritt die Situation ein?                | 2               |
| 2.               | Fallgeber                               | <b>Auftrag an die Gruppe</b><br>Wenn ich diese Frage ..... für mich geklärt hätte,<br>dann wäre ich für mich weiter?  | 2               |
| 3.               | Kollegenteam                            | <b>Verständnisfragen klären</b><br>Verständnisfragen, keine Deutungen, neutral<br>bleiben<br>Habe ich dich richtig verstanden, dass ....<br>Was mir noch nicht ganz klar geworden ist, .... | 15              |
| 4.               | Kollegenteam<br>(Fallgeber<br>schweigt) | <b>Hypothesen zur Ursache</b><br>Alles ist erlaubt! Hypothese = Annahme + These<br>Könnte es sein, dass ....  | 5               |

|    |   |  |    |
|----|---|--|----|
| 5. | Fallgeber                               | <b>Stellungnahme</b><br>Welche Hypothesen waren für mich neu?<br>Welche Hypothesen hat mich besonders angesprochen?<br>Welche Hypothese erscheint mir wichtig weiter zu verfolgen?   | 2  |
| 6. | Kollegenteam<br>(Fallgeber<br>schweigt) | <b>Lösungen aus der Gruppe</b><br>Wenn ich (Name des Fallgebers nennen) wäre, dann könnte ich mir vorstellen, .....<br>Ich würde, .....<br><br>Entwicklung von Lösungen und Handlungsalternativen. Dabei werden eigene Vorschläge nicht begründet, die Vorschläge anderer nicht kommentiert oder bewertet.<br>Ziel ist es, dem Fallgeber unterschiedliche Lösungsideen anzubieten.<br>Es gibt nicht die „eine“ Lösung. | 5  |
| 7. | Fallgeber                               | <b>Lösungsfeedback, Resonanz:</b><br>Was war mein Nutzen?<br>.... war mir neu, das werde ich ausprobieren.<br>.... nehme ich mit.  | 2  |
| 8. | Kollegenteam<br>(Fallgeber<br>schweigt) | <b>Erkenntnisrunde</b> (keine Floskeln):<br>Welchen Impuls habe ich erhalten?<br>Was ist mein Nutzen?<br>Würfelrunde   | 5  |
| 9. | Teamleiter                              | <b>Methodentransfer in die Praxis</b><br>Folgende drei Methoden nehmen wir in den Erziehungsplan auf!<br>1. ....<br>2. ....<br>3. ....   | 3  |
|    |   | <b>Gesamtzeit</b>  | 41 |