

# Fallaustausch

Supervision und  
Kollegiale Fallberatung





## INHALT

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>WAS IST FALLAUSTAUSCH?</b>	<b>4</b>
2.1	Was ist ein Fall?	4
2.2	Was ist Fallaustausch?	4
<b>3</b>	<b>WOZU FALLAUSTAUSCH?</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>WEM NÜTZT FALLAUSTAUSCH?</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>BERATUNGSKONZEPT SUPERVISION</b>	<b>7</b>
5.1	Begriff und Geschichte	7
5.2	Zielgruppen	7
5.3	Inhalte und Ziele	7
5.4	Formen und Merkmale	8
5.5	Fokus Fallsupervision	9
5.6	Zum Weiterlesen und Vertiefen	10
<b>6</b>	<b>BERATUNGSKONZEPT KOLLEGIALE FALLBERATUNG</b>	<b>12</b>
6.1	Begriff und Geschichte	12
6.2	Zielgruppen	13
6.3	Inhalte und Ziele	13
6.4	Formen und Merkmale	14
6.5	Zum Weiterlesen und Vertiefen	16
<b>7</b>	<b>GEGÜBERSTELLUNG FALLSUPERVISION UND KOLLEGIALE FALLBERATUNG</b>	<b>17</b>
<b>8</b>	<b>LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS</b>	<b>19</b>

# 1 Einleitung

Bei der Bewältigung komplexer Aufgaben oder beruflicher Schwierigkeiten können verschiedene Formen von Beratung unterstützend und hilfreich sein. Sei es das Um-Rat-Fragen von Kolleginnen und Kollegen oder das Hinzuziehen professioneller Hilfe.

Der Blick auf Mitarbeiter\*innen von Wohnungsgenossenschaften, die sich mit sozialen Belangen ihrer Mitglieder bzw. Mieter\*innen beschäftigen, zeigt, dass diese mit vielfältigen und komplexen Problemlagen konfrontiert werden. Deren Bearbeitung ist im Alleingang oft nicht möglich und wird vielfach als sehr belastend empfunden. Des Weiteren agieren die Beschäftigten in einem Spannungsfeld zwischen Problemlagen und Ansprüchen der Mitglieder und Mieter\*innen einerseits, und dem eigenen fachlichen Anspruch sowie den Arbeitsbedingungen in ihrem Unternehmen (vgl. Nowak 2017) andererseits. **Ein regelmäßiger Austausch über sogenannte „besonders schwierige Fälle“ kann für die Mitarbeiter\*innen folgende Vorteile bieten:**

- das Gewinnen neuer Perspektiven und Ideen,
- das Finden von Lösungen für konkrete Fälle aus der Berufspraxis,
- eine Reflexion des eigenen Handelns,
- Möglichkeiten der Entlastung und Unterstützung,
- die Möglichkeit der Bildung von Vertrauensgemeinschaften,
- einen besseren Austausch mit anderen Akteuren,
- vielfältige persönliche Lerneffekte.

Die vorliegende Broschüre thematisiert unterschiedliche Methoden des Fallaustausches und informiert über deren Nutzen und Potenzial. Nach einer einführenden Klärung wesentlicher Begriffe wird der Blick auf die beiden Beratungskonzepte der Supervision und der Kollegialen Fallberatung gelenkt. Dabei werden jeweils Begriff und Geschichte, Zielgruppen, wesentliche Kennzeichen und Prinzipien sowie mögliche Einsatzfelder dargestellt. Im Anschluss werden beide Methoden gegenübergestellt.

Die vorliegende Broschüre verfolgt das Ziel, einen ersten Einblick in das Themenfeld Fallaustausch zu geben und möchte ermutigen und anregen, die vielfältigen Möglichkeiten unterschiedlicher Konzepte im Rahmen der eigenen Arbeit zu entdecken und gewinnbringend für sich selbst und in der Zusammenarbeit mit anderen zu nutzen.

## 2 Was ist Fallaustausch?

### 2.1 Was ist ein Fall?

Laut Tietze wird unter dem **Begriff Fall** im Themenfeld der Supervision und kollegialen Beratung ein „konkreter Ausschnitt aus der beruflichen Praxis – eine Episode, ein Ereignis, eine Situation, eine Interaktion, ein Problem verstanden, der für eine Person subjektiv bedeutsam und in gewisser Hinsicht noch nicht abgeschlossen erscheint“ (Tietze 2010, S. 67). Diesem Verständnis nach handeln Fälle von **Besonderheiten im beruflichen Kontext**, die sich vom Alltäglichen abheben. Das Geschehen verläuft nicht entsprechend den Erwartungen. Es gibt Widersprüche zwischen Erwartungen und Erleben, die sich beispielsweise in Form von Enttäuschung, kreisenden Gedanken oder Anstrengung auswirken.

### 2.2 Was ist Fallaustausch?

Unter dem Begriff Fallaustausch kann man **sämtliche Formen und Varianten** verstehen, **in denen sich Mitarbeiter\*innen untereinander über Fälle austauschen**. Damit sind neben professionellen Beratungsformen wie der Supervision oder der Kollegialen Fallberatung auch offenere Formen wie Dienstberatungen sowie auch informelle Arten des Austausches wie Tür- und Angelgespräche oder Gespräche in der Mittagspause explizit mit angesprochen.



### 3 Wozu Fallaustausch?

Warum ist es hilfreich, sich mit anderen über Fälle auszutauschen?

Der Fallaustausch bietet **Hilfe bei der Bewältigung komplexer Aufgaben** und dem Finden von **Lösungen für konkrete Fälle aus dem Berufsalltag**. Durch das Einbeziehen von Fragen, Hinweisen und Rückmeldungen von Kolleg\*innen oder Dritten können **neue Impulse und Ideen** gewonnen werden, die bei der **Bewältigung beruflicher Schwierigkeiten** helfen. Gleichzeitig kann der

**regelmäßige Austausch unter Kolleg\*innen** gefördert und die **Zusammenarbeit mit anderen beteiligten Akteuren** unterstützt werden.

Es ist davon auszugehen, dass ein regelmäßiger Austausch über die von Mitarbeiter\*innen als schwierig empfundenen Fälle oder zur Reflexion des eigenen Handelns wesentlich ist, um wirksam handlungsfähig zu sein und zu bleiben. Damit übernimmt der Fallaustausch auch Funktionen der **Psychohygiene**.



#### FALLAUSTAUSCH

1 EINLEITUNG 2 WAS IST FALLAUSTAUSCH? 3 WOZU FALLAUSTAUSCH? 4 WEM NÜTZT FALLAUSTAUSCH? 5 BERATUNGSKONZEPT SUPERVISION 6 BERATUNGSKONZEPT KOLLEGIALE FALLBERATUNG 7 GEGENÜBERSTELLUNG FALLSUPERVISION UND KOLLEGIALE FALLBERATUNG 8 LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

## 4 Wem nützt Fallaustausch?

Prinzipiell ist ein regelmäßiger Fallaustausch für **alle Berufstätigen** sinnvoll, **die für und mit Menschen arbeiten** (vgl. Schlee 2008). Insbesondere Personen, deren Hauptaufgabe die Gestaltung von Beziehungen zu anderen Menschen ist und deren Arbeit nachhaltigen Einfluss auf das Leben dieser Menschen hat, können vom Fallaustausch profitieren. Dazu gehören neben Angehörigen sozialer, therapeutischer, beratender, pflegerischer und im weitesten Sinne bildender Beru-

fe auch Verwaltungsfachkräfte und Menschen in Leitungs- sowie Führungspositionen. Diese Beschäftigungsgruppen sind in ihrem Berufsalltag häufig mit besonders komplexen Problemen und Belastungen konfrontiert.

Beim folgenden Überblick über die beiden Beratungskonzepte Supervision und Kollegiale Fallberatung wird auf die jeweiligen Zielgruppen noch vertiefender eingegangen.



# 5 Beratungskonzept Supervision

## 5.1. Begriff und Geschichte

Für den Begriff der Supervision gibt es in der Fachliteratur keine einheitliche Definition. Es herrscht jedoch Einigkeit darüber, dass Supervision ein von Regeln geleiteter Beratungsprozess ist, in dem es besonders um die systematische Reflexion beruflichen Handelns geht (vgl. Iser 2011, S. 1605). Damit kann Supervision als eine Sonderform von Beratung für den beruflichen Bereich verstanden werden. Nach Datler, Steinhardt und Gstach spricht man von Supervision, wenn:

» *professionell Tätige Probleme, mit denen sie sich in ihrer Praxis konfrontiert sehen, mit dafür ausgewiesenen Experten besprechen, um Unverständliches besser verstehen zu lernen und neue Perspektiven für ihr professionelles Handeln zu entwickeln* « (Datler, Steinhardt, Gstach 2014, S. 619).

Die Ursprünge der Supervision sind in der Psychoanalyse und der amerikanischen Sozialarbeit zu finden, insbesondere in der Arbeit der freiwilligen Wohltätigkeitsorganisationen im 20. Jahrhundert (vgl. Galuske 2013, S. 340). Hierbei lagen die Aufgaben im supervisorischen Sinne vor allem in der Anleitung von Ehrenamtlichen. Nach 1945 war die Entwicklung supervisorischer Konzepte durch niederländische, amerikanische und schweizerische Einflüsse geprägt. Über die Methode des Casework sowie psychotherapeutische, gruppendynamische und systemische Theorien und Konzepte erfolgte eine Differenzierung und Professionalisierung von Supervision (vgl. Retaiski 2011, S. 891). Ende der 1960er Jahre gab es die ersten Ausbildungsgänge zur Supervision.

## 5.2 Zielgruppen

Schaut man sich die zuvor genannte Definition an, wird deutlich, dass die Zielgruppe von Supervision nicht nur professionell Tätige in pädagogischen Feldern sind. Alle Personen, deren berufliche Hauptaufgabe die Gestaltung von Beziehungen zu anderen Menschen ist und deren Arbeit nachhaltigen Einfluss auf das Leben anderer Menschen hat, sind Zielgruppen von Supervision. Dazu gehören neben Angehörigen sozialer, therapeutischer, beratender, pflegerischer und im weitesten Sinne bildender Berufe auch

Verwaltungsfachkräfte und Menschen in Leitungs- und Führungspositionen. Supervision ist vor allem gedacht für Mitarbeiter\*innen, die

- in ihrem Berufsalltag mit besonders komplexen Problemen und großen Belastungen konfrontiert sind,
- neue Aufgaben übernehmen,
- sich als Berufsanfänger\*innen einarbeiten oder
- in bestimmten Zeiträumen ihre Arbeit systematisch reflektieren wollen (vgl. Retaiski 2011, S. 891).

Supervision ist auf die Bearbeitung von Konflikten mit Klient\*innen, Mitarbeiter\*innen bzw. Institutionen ausgerichtet. Sie soll Einzelpersonen, Gruppen oder Teams dabei unterstützen, Fragen oder Probleme, die im Arbeitsprozess auftauchen, in ihrer Bedeutung zu verstehen und konstruktiv zu bewältigen (Datler, Steinhardt, Gstach 2014, S. 625).

## 5.3 Inhalte und Ziele

In der Supervision werden schwerpunktmäßig berufliche Fragen thematisiert, analysiert und bearbeitet. Dabei gibt es unterschiedliche Themenschwerpunkte:

- **Fallarbeits:** Thematisierung konkreter Fälle aus der Praxis und ihre Entwicklungsdynamik
- **Selbstthematisierung:** Thematisierung der Interaktion zwischen Professionellen innerhalb eines Teams bzw. innerhalb einer Institution sowie die generelle berufliche Selbstwahrnehmung und Rollenzuschreibung der Supervisand\*innen
- **Institutionenanalyse:** Analyse institutioneller Regeln und Rahmenbedingungen und ihrer Auswirkungen auf die Beziehungsdynamiken innerhalb von Teams sowie auf Hilfebeziehungen (vgl. Galuske 2013, S. 342 f.).

Supervision verfolgt das Ziel, die Qualität der Arbeit zu reflektieren und zu verbessern. Sie soll potentiell einen Beitrag zur Qualifizierung und Fortbildung von Mitarbeiter\*innen leisten und zum anderen Überlastungsproblemen vorbeugen.

Supervision kann auf vier Ebenen wirksam werden:

**1. Individuelle Ebene:** Auf dieser Ebene geht es um Selbsterfahrung und Selbstklärung der Supervisand\*innen in Hinblick auf ihren Arbeitszusammenhang. Supervision soll beispielsweise helfen bei

- der Reflexion der eigenen beruflichen Rolle und Funktion in der sozialen Interaktion,
- der Steigerung des Vermögens, emotionale Erlebnisinhalte zu verbalisieren,
- der Formulierung und Bearbeitung belastender Erlebnisse sowie
- der Entwicklung von Bewältigungsstrategien.

**2. Interaktionelle Ebene:** Hier liegt der Fokus auf der Optimierung beruflicher Kompetenzen, vor allem der Handlungskompetenz der Supervisand\*innen gegenüber ihren Klient\*innen. Supervision kann hier z. B. helfen bei

- der Bearbeitung konkreter Fragestellungen aus der Berufspraxis der Teilnehmer\*innen,
- der Analyse professioneller Beziehungen zwischen den Mitarbeiter\*innen und ihren Klient\*innen,
- der Erhöhung der Frustrationstoleranz,
- der Verbesserung beraterischer und kommunikativer Fähigkeiten und
- der Erweiterung fachlichen Wissens.

**3. Ebene der Führung und Zusammenarbeit im Arbeitsteam:**

Bei dieser Ebene geht es um die Einflüsse des jeweiligen Teams oder der Arbeitsgruppe auf das professionelle Handeln des Einzelnen und umgekehrt. Ziele von Supervision können hier sein:

- die Analyse der beruflichen Beziehungen zwischen den einzelnen Mitarbeiter\*innen unter Berücksichtigung ihrer Rollen, Funktionen, Aufgaben und Hierarchiestufen,
- eine bessere Verständigung und ein besseres gegenseitiges Verstehen,
- die Steigerung der Kritikfähigkeit und Teamfähigkeit.

**4. Institutionelle Ebene:** Diese Ebene betrifft die Organisation und ihre Struktur. Es geht um die Wirkungen der Organisation auf das berufliche Handeln ihrer Mitarbeiter\*innen und umgekehrt. Supervision kann in diesem Feld dabei unterstützen:

- die Einflüsse zu untersuchen und zu verdeutlichen,
- Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Organisationsstruktur zu erarbeiten und die Arbeitsmotivation zu steigern.

(vgl. Fengler 1998, zit. in: Hermann-Stietz 2009, S. 10 ff.).

## 5.4 Formen und Merkmale

Die Theorie der Supervision gibt es nicht, dafür einen Pluralismus von Ansätzen, deren Verfahren bzw. Methoden und Techniken in der Supervisionspraxis teilweise kombiniert angewandt werden (vgl. Belardi 1996, S. 127). Einige grundlegende Therapie- und Beratungsansätze, an denen sich Supervisionskonzepte orientieren, sind: Psychoanalyse, Psychodrama, Verhaltenstherapie, Systemische Beratung, pädagogische Ansätze und Konzepte zur Gruppendynamik (vgl. Hermann-Stietz 2009, S. 36 f.).

Supervision kann zum einen als Einzelsupervision für Einzelpersonen konzipiert und durchgeführt werden. Die häufigste Form berufsbegleitender Reflexion ist jedoch die Gruppensupervision von in der Regel drei bis zwölf Personen. Stehen die Teilnehmer\*innen einer Gruppe in einer gemeinsamen Arbeitsbeziehung, z. B. als Kollegium einer Beratungsstelle, spricht man von Teamsupervision als einer Sonderform der Gruppensupervision.

Der **Supervisionsprozess** kann idealtypisch in fünf Phasen gegliedert werden:

1. Orientierungsphase: Hier geht es um die Klärung des Anliegens und die Bestimmung des Anlasses für die Supervision zur Entwicklung einer gemeinsamen Handlungsgrundlage.
2. Informationsphase: Die Datensammlung und Eindrucksbildung stehen im Vordergrund.
3. Gewichtungphase: In diese Phase fällt die Ordnung der Beobachtungsdaten, ein Vergleich mit den in der Orientierungsphase ermittelten Zielen sowie eine Gewichtung im Hinblick auf die zukünftigen Arbeitsschritte.
4. Rückmeldephase: In der Rückmeldephase erfolgt ein Austausch und Vergleich der Deutungen sowie die Bestimmung der weiteren Lernschritte.
5. Kontrollphase: Hier erfolgen die Bewertung der Ergebnisse, die Bestimmung der Strategien und das Üben neuen Verhaltens (vgl. Pallasch 1991, zit. nach: Galuske 2013, S. 343).

Als wesentliche **Prinzipien** eines erfolgreichen Supervisionsprozesses sind zu nennen:

- Freiwilligkeit: Supervision sollte nicht dienstlich angeordnet werden,
- freie Auswahl der Supervisorin/des Supervisors,
- Vertraulichkeit bzw. Verschwiegenheit bezogen auf die Inhalte und Fragen, die Thema der Supervision waren (vgl. Retaiski 2011, S. 891).

Das Erteilen von Supervision setzt eine qualifizierte Aus- oder Weiterbildung als Supervisor\*in voraus. Die Standards für diese Ausbildung werden von der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching festgelegt. Supervisor\*innen können in unterschiedlicher Position für eine Organisation tätig sein. Zum einen als externe Supervisor\*innen, die nicht zur Organisation gehören und die Supervision mit zeitlich befristetem Auftrag durchführen. Zum anderen gibt es sogenannte interne Supervisor\*innen, die zur Organisation gehören, aber keine Dienst- und Fachaufsicht über die Supervisand\*innen haben.

Die Supervisor\*innen sind für die Gestaltung des Settings und für die Auswahl und Durchführung geeigneter Methoden verantwortlich. Sie haben die Aufgabe, einen superviso- rischen Raum bereitzustellen und aufrecht zu erhalten, der für die Supervisand\*innen einen gewissen Schutzraum bildet. In diesem soll unter der Einhaltung ethischer Standards eine größtmögliche Reflexion und Klärung möglich sein (vgl. Schlee 2008, S. 17).

Essentielles Element der Supervision ist der Kontrakt, welcher als „Dreier-Kontrakt“ zwischen dem jeweiligen Anstellungs- träger, Supervisor\*in und den Supervisand\*innen geschlos- sen wird. Er enthält unter anderem die Zielsetzung(en), die Anzahl der Sitzungen, Formen und Methoden, Angaben zur Verschwiegenheit sowie das Honorar.

Supervision wird in der Regel nach Bedarf gewährt. Die Kos- ten trägt der Anstellungsträger.

## 5.5 Fokus Fallsupervision

In Supervisionssitzungen können **konkrete Fälle aus der Berufspraxis und ihre Entwicklungsdynamik** themati- siert und bearbeitet werden. Bei dieser Form der Supervi- sion steht demnach die Beziehung zwischen Helfer\*innen und Klient\*innen im Mittelpunkt, wobei diese in einen be- stimmten institutionellen Kontext eingebunden ist. Bei der Supervision mit Fallorientierung geht es also um ein „vertieftes Wahrnehmen und Verstehen“ (Schwarz 2009, S. 181) der Klient\*innen und der Arbeitsbeziehung zwischen Klient\*innen und professionell Tätigen sowie um Selbst- und Fremdreflexion, um die Zusammenhänge des Gesche- hens zu erfassen. Dabei spielen psychoanalytisch betrachtet die Phänomene des Spiegels, der Übertragung und Gegen- übertragung eine große Rolle. Ziele einer Fallsupervision sind die Erweiterung der eigenen Wahrnehmung und ein vertief- tes Verständnis, welche Grundlagen für die Erweiterung der

Möglichkeiten professionellen Handelns sein können. Die Fallarbeit kann auf dreifache Weise unterstützend wirken:

» *Erstens erfährt der Falleinbringer schon allein durch die Möglichkeit, sein Problem interessierten Zuhörern ausführlich schildern zu können, eine gewisse emotionale Entlastung, zweitens schafft die gemeinsame Reflexion Distanzierungsmöglichkeit ohne Verlust an Empathie und Problemverständnis und drittens bringen neue Sichtweisen des Problems neue Lösungsmöglichkeiten ins Spiel* « (Scala 1995, zit. in: Schwarz 2009, S. 181).

In der Praxis könnte eine Fallsupervision folgendermaßen ablaufen (vgl. Schwarz 2009, S. 182 ff.):

### 1. Phase:

- eine Mitarbeiterin oder das gesamte Team entscheidet sich, über welchen **Anlass** sie klärend in der Supervision sprechen möchte
- der Anlass könnte z. B. eine bestimmte Klientin sein
- anhand der eigenen Erinnerungen erzählt dann die Fall- einbringerin darüber, was ihr mit der Klientin wichtig ist, damit entwirft sie eine **Fallgeschichte**
- den Inhalt können der bisherige Verlauf der gemeinsamen Arbeit, die Biographie der Klientin, die Betroffenheit der Falleinbringerin, eigene Deutungen sowie bisher unter- nommene Lösungs- und Bewältigungsversuche bilden
- auch mögliche Probleme, die sich in der Klientenarbeit im Zusammenhang mit institutionellen Bedingungen, wie beispielsweise mangelnden Zeitressourcen, Behörden oder anderen Beteiligten ergeben, kommen zur Sprache
- in dieser ersten Phase hören die Gruppe und Supervisor\*in nur zu, die Entlastung der Falleinbringerin steht im Vor- dergrund

### 2. Phase:

- Supervisor\*in und Teilnehmer\*innen stellen zunächst **Fra- gen** an die Falleinbringerin, die ihnen beim Zuhören in den Sinn kommen
- das können Fragen in Bezug auf die Klientin, zu am Fall beteiligten Dritten oder auch Fragen zur Arbeit mit der Kli- entin sein, z. B.: Welche Ziele gibt es in der Arbeit mit der Klientin? Was wurde bisher unternommen? Was wurde als erfolgreich erlebt? Wo liegen Ressourcen in der ge- meinsamen Arbeit? Gibt es bereits eine Zusammenarbeit mit anderen Institutionen?
- diese Fragen werden von der Falleinbringerin beantwortet

### 3. Phase:

- nach der Phase des Fragens und Ergründens teilen die Teilnehmer\*innen inklusive Supervisor\*in mit, wie der Bericht auf sie gewirkt hat, äußern ihre **Gedanken, Gefühle, Körperreaktionen, Einfälle und gespiegelte Phänomene**
- die Falleinbringerin hört schweigend zu, auch wenn das Gehörte möglicherweise innere Spannungen auslöst
- in dieser Phase geht es noch nicht um die Suche nach Lösungen
- die Falleinbringerin kann die Assoziationen der Anderen auf sich wirken lassen und entscheidet für sich selbst, was interessant ist

### 4. Phase:

- die Falleinbringerin wird aufgefordert, das eigene Anliegen mit der Klientin zu konkretisieren
- es geht darum, eine **Frage oder ein Ziel** zu formulieren, welche dann Leitlinie für das Suchen und Finden von Lösungen sein kann

### 5. Phase:

- die Phase der **Lösungsfindung** kann sehr unterschiedlich gestaltet werden
- die Wahl der Methoden und Medien hängt von der methodischen Orientierung und den Vorlieben der Supervisorin sowie der Bereitschaft der Teilnehmer\*innen ab
- Lösungen können rein verbal oder mit kreativen Methoden und Materialien erarbeitet werden, Beispiele hierfür sind:
  - das Sammeln von Hypothesen und möglichen Antworten auf die gestellte Frage,
  - Aufstellungen mit Figuren: Position der Falleinbringerin wird erkennbar, kann gegebenenfalls korrigiert werden,
  - ein Rollenspiel: Teilnehmer\*innen, die nicht unmittelbar betroffen sind, spielen eine Szene, die Falleinbringerin kann als Zuschauerin neue Sichtweisen erhalten
- die **Ergebnisse** werden **dokumentiert** und der Falleinbringerin zur Verfügung gestellt
- Aufgabe des/der Supervisor\*in in dieser Phase ist es, dafür zu sorgen, dass die Falleinbringerin zur Beantwortung ihrer Frage kommt oder zumindest aus einer möglichen emotionalen Blockade herausfindet und die nötige professionelle Distanz wieder hergestellt werden kann
- diese Phase kann von den Teilnehmer\*innen auch genutzt werden, um eigenes Fach- und Erfahrungswissen zu reflektieren und möglicherweise neu zu formulieren

### 6. Phase:

- nach der Phase der Lösungsfindung wird die Falleinbringerin danach gefragt, was für sie wichtige Ergebnisse der Fallbesprechung sind
- außerdem wird sie aufgefordert, die vorläufig beabsichtigten **nächsten Handlungsschritte** zu benennen
- es können gegebenenfalls konkrete weitere Schritte in Form von Hausaufgaben vereinbart werden

### 7. Phase:

- in einer abschließenden Intervention werden die anderen Teilnehmer\*innen gebeten, kurz und prägnant wiederzugeben, was ihnen besonders aufgefallen ist, was sie als neu erlebt haben oder was sie in ihrem eigenen Berufsalltag nutzen wollen
- anschließend kann die Supervisionssitzung aufgehoben werden, möglicherweise erfolgt noch eine Klärung zum Gegenstand der nächsten Sitzung

## 5.6 Zum Weiterlesen und Vertiefen

Zum Konzept der Supervision gibt es zahlreiche Veröffentlichungen. An dieser Stelle sollen exemplarisch genannt werden:

- Belardi, Nando (2015): Supervision für helfende Berufe. 3. Auflage. Freiburg: Lambertus Verlag.
- Hermann-Stietz, Ina (2009): Praxisberatung und Supervision in der Sozialen Arbeit. Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Rappe-Giesecke, Kornelia (2009): Supervision für Gruppen und Teams. 4. Auflage. Berlin und Heidelberg: Springer Verlag.

Diese Veröffentlichungen können aus Sicht der Autorinnen gut für den Einstieg und die weitere Beschäftigung mit dem Thema genutzt werden.

### Zusammenfassung Beratungskonzept Supervision:

In jeder Form von Supervision geht es darum, unter der fachkundigen Anleitung einer Beratungsexpertin oder eines Beratungsexperten einen geschützten und methodisch strukturierten Rahmen zu schaffen, in dem die Teilnehmenden die eigene Arbeit reflektieren können. Die Thematisierung von Fällen aus der Berufspraxis ist dabei ein möglicher Themenschwerpunkt neben anderen.



# 6 Beratungskonzept Kollegiale Fallberatung

## 6.1. Begriff und Geschichte

Kollegiale Beratung ist im professionellen Berufsalltag in zwei Formen zu finden. Zum einen als **informelle und un-systematische Art des kollegialen Problemgespräches**, wie z. B. in Form eines Erfahrungsaustausches zwischen zwei Kolleg\*innen bei einer Tasse Kaffee oder bei einer abendlichen Zusammenkunft in einer Arbeitsgruppe (vgl. Sickendiek, Engel, Nestmann 2008, S. 120).

Kollegiale Beratung existiert aber auch in **strukturierter und formalisierter Form** als „metakommunikatives Verfahren, in dem professionsspezifische und sozial-interaktive Kompetenzen verknüpft werden“ (ebd., S. 120). Der in diesem Sinne verwendete Begriff der Kollegialen Beratung als Beratungskonzept hat in der Fachliteratur und im praktischen Anwendungsfeld keine klare und einheitlich definierte Abgrenzung. Für das Beratungskonzept Kollegiale Fallberatung existieren verschiedene Namen. Diese kennzeichnen jedoch nur begrenzt unterschiedliche Variationen (Tietze 2010, S. 15). Im deutschsprachigen Raum sind beispielsweise folgende Begriffe zu finden: Kollegiale Beratung, Kollegiale Fallberatung, Intervision, Kollegiale Praxisberatung, Kooperative Beratung, Kollegiale Supervision, Kollegiales Team Coaching. Folgende Definition entspricht der Mehrzahl der einschlägigen Auffassungen zu Kollegialer Beratung:

» *Kollegiale Beratung beschreibt ein Format personenorientierter Beratung, bei dem im Gruppenmodus wechselseitig berufsbezogene Fälle der Teilnehmenden systematisch und ergebnisorientiert reflektiert werden* « (Tietze 2010, S. 24).

Kollegiale Beratung gehört zur Gruppe der personenorientierten Beratung in Organisationen, wie auch Supervision und Coaching. Durch die thematische Fokussierung auf die Beratung von Personen, die in ihren Rollen als Organisationsangehörige handeln, werden zum einen die Beratung ganzer Organisationen, und zum anderen private Themen der Teilnehmer\*innen ausgeschlossen. Auch der Bezug auf berufsbezogene Fälle schränkt die Themen auf inhaltlich und zeitlich begrenzte arbeitsbezogene Thematiken ein.

Da sich der Beratungsprozess am Programm Fallarbeit orientiert, verwenden einige Autoren den Begriff Kollegiale Fallberatung (z. B. Franz und Kopp 2003a) synonym zum Ausdruck Kollegiale Beratung. Im Mittelpunkt der Beratung steht immer eine anwesende einzelne Person mit ihrem beruflichen Kontext. Ein Konflikt von zwei und mehr Personen oder aber die Kooperation eines ganzen Teams sind nicht Thema Kollegialer Fallberatung.

Es gibt vier **Kernmerkmale** Kollegialer Fallberatung, mit deren Hilfe sich das Beratungskonzept von anderen Formaten abgrenzen lässt:

1. Das Beratungskonzept soll in einer Gruppe realisiert werden.
2. Es werden berufsbezogene Fälle von teilnehmenden Personen beraten.
3. Der Beratungsprozess orientiert sich an einer Ablaufstruktur.
4. Alle Rollen sollen ausnahmslos reversibel sein (vgl. Tietze 2010, S. 28).

Der **Gruppenmodus** verspricht eine höhere Stabilität, weil auch in Abwesenheit eines Gruppenmitglieds die Option der Kollegialen Fallberatung nicht gefährdet ist. Außerdem besteht die Möglichkeit, eine Vielfalt an Perspektiven aktivieren zu können. Zu beachten sind jedoch auch die damit einhergehenden sozialpsychologischen und gruppendynamischen Phänomene wie beispielsweise normative Orientierungen, Koalitionsbildungen oder Gruppenzwänge.

Zur Aufnahme einer Systematik in den Beratungsprozess kommt meist ein mehrphasiges **Ablaufschema** mit einem Zeitraster zum Einsatz. Außerdem wird eine soziale Struktur in Form einer **Rollendifferenzierung** vorgeschlagen. Dadurch grenzen sich Kollegiale Fallberatungen deutlich von Alltagsgesprächen oder Entscheidungsprozeduren ab. Auf konstante, ausgebildete Beratungsexpert\*innen, z. B. Supervisor\*innen, wird verzichtet.

Der Begriff der **Wechselseitigkeit** bezieht sich auf die prinzipielle und praktizierte Möglichkeit zu wechselnden Beratungsbeziehungen zwischen allen Teilnehmer\*innen von Fallberatung zu Fallberatung. Das heißt, in jeder Fallberatung können die einzelnen Rollen wechseln.

Der Ausdruck **ergebnisorientierte Reflexion** verweist darauf, dass die Entscheidung darüber, zu welchem Zeitpunkt was als Ergebnis der Kollegialen Fallberatung angesehen wird, in der Regel der/dem Beratenen selbst obliegt.

Die **Geschichte der Kollegialen Fallberatung** hängt eng mit der Entstehung und Entwicklung der Supervision zusammen. Ende der 1970er Jahre entwickelten sich unterschiedliche kollegiale Beratungsformate, zunächst in der beruflichen Praxis und hier vor allem in der Praxisberatung von Lehrer\*innen und Referendar\*innen.

Das Konzept der Kollegialen Fallberatung:

» ist nicht am Reißbrett entstanden. Den Anfang markiert auch keine Beratungstheorie, sondern ein Bedarf von Berufstätigen, der sich in Gruppen von Gleichgesinnten mit unkomplizierten und vorhandenen Gesprächsmitteln günstig decken ließ « (Tietze 2010, S. 18).

Allmählich wurden diese Ansätze als Entwürfe konzeptualisiert und veröffentlicht. Die Entwicklung der Kollegialen Beratungsformen wurde vor allem durch die Fortbildungssupervision beeinflusst. Dabei sind Einflüsse von psychoanalytischen, gesprächs- und verhaltensorientierten Ansätzen aus den Bereichen der sozialen Arbeit, der Organisationsentwicklung und der Balintarbeit<sup>1</sup> als wesentlich zu betrachten (vgl. Linderkamp 2011, S. 39 ff.).

## 6.2 Zielgruppen

In der Literatur zum Thema Kollegiale Fallberatung finden sich keine Einschränkungen bezüglich der Zielgruppen, für die dieses Format geeignet sein soll. Schlee beispielsweise wendet sich mit seinem Lern- und Arbeitsbuch zur Kollegialen Beratung und Supervision explizit an „alle Personen [...], die mit und für Menschen arbeiten [...] dazu zählen sehr viele Berufsgruppen“ (Schlee 2008, S. 11). Es lassen sich allerdings Schwerpunkte der Berufsgruppen feststellen, von denen Erfahrungsberichte vorliegen oder die Adressat\*innen von Veröffentlichungen sind. Frühere Publikationen beziehen sich vor allem auf das Feld der psy-

chosozialen und pädagogischen Berufe wie beispielsweise Sozialarbeiter\*innen, Berater\*innen, Psycholog\*innen, Psychotherapeut\*innen, Lehrer\*innen und angehende Lehrer\*innen, Supervisor\*innen, Seelsorger\*innen und Physiotherapeut\*innen. Seit Mitte der 1990er Jahre sind vermehrt Berichte über die Anwendung Kollegialer Fallberatung in anderen Bereichen wie Wirtschaftsunternehmen und Verwaltungsorganisationen zu finden, z. B. Führungskräfte in Wirtschaftsorganisationen, in der öffentlichen Verwaltung oder sozialen Organisationen, Projektleiter\*innen, Manager\*innen oder Unternehmensberater\*innen. Die verschiedenen Erfahrungsberichte verdeutlichen außerdem, dass Mitarbeiter\*innen aus psychosozialen Berufsfeldern ihre Gruppen zur Kollegialen Fallberatung meist in Eigeninitiative gegründet haben. Der Anstoß für Kollegiale Fallberatung für Unternehmenszielgruppen scheint dagegen eher von organisationsinternen Personalentwickler\*innen oder externen Forschungseinrichtungen auszugehen (Tietze 2010, S. 31).

## 6.3 Inhalte und Ziele

Die für Kollegiale Fallberatung geeigneten **Themen** sind auf Inhalte mit Bezug zum jeweiligen beruflichen Kontext der Beratenen beschränkt. Eventuelle Problematiken wie Interaktionskonflikte oder Rollendilemmata sind darin mit enthalten. Persönlich-private Themen oder therapiebedürftige Probleme sind als Fallthemen für eine Kollegiale Fallberatung nicht geeignet (Tietze 2010, S. 67).

Nach Schattenhofer gibt es vier Kriterien, denen ein Fallthema qualitativ genügen sollte:

1. Der Fall sollte sich auf eine konkrete soziale Situation mit handelnden Personen beziehen.
2. Der Fall sollte Klientenbezug aufweisen.
3. Der Fall muss sich auf eine aktuelle, bisher unbeantwortete Frage beziehen.
4. Nur die zu beratene Person sollte vom Fall betroffen sein (Schattenhofer 1997, zit. in: Tietze 2010, S. 67).

Die der Kollegialen Fallberatung zugrunde liegende Idee ist die Nutzung unterschiedlicher persönlicher Ressourcen der Teilnehmer\*innen innerhalb der Beratungsgruppe. Das kann beim Blick auf einen konkreten Fall eine Erweiterung der Perspektiven ermöglichen und Handlungsoptionen vervielfachen (vgl. Senger 2011, S. 524).

<sup>1</sup> Balintgruppen sind Element in der Aus- und Weiterbildung von Ärzten und Psychotherapeuten. Im Rahmen der Balintarbeit treffen sich acht bis zwölf Teilnehmer\*innen unter der Moderation von ausgebildeten Balintgruppenleiter\*innen. In Gruppenarbeit werden verschiedene Fälle aus der ärztlichen/therapeutischen Praxis besprochen. Quelle: Deutsches Ärzteblatt 50/2018, <https://www.aerzteblatt.de/archiv/203894/Balintgruppen-Arzt-Patient-Beziehung-gestalten>, Download am 20.07.2019

Kollegiale Fallberatung kann sowohl die an ihr teilnehmenden Einzelpersonen als auch Organisationen als Ganzes unterstützen. Die einzelnen Teilnehmer\*innen können von Handlungsanregungen und Perspektiverweiterungen zum jeweiligen thematisierten Fall profitieren und damit auch Entlastung und Rückhalt in schwierigen beruflichen Situationen erfahren.

Kurzfristiges Ziel einer Kollegialen Fallberatung ist es, angemessene und umsetzbare Lösungen für aktuelle Probleme zu finden. Dabei bestehen für alle Beteiligten **Lernchancen** auf drei Ebenen:

- Erhöhung der Professionalität infolge des Reflexions- und Wahrnehmungserweiterungsprozesses,
- Psychohygiene und Entlastungsfunktion durch die Anteilnahme Anderer am eigenen geschilderten Fall und bei der Bearbeitung fremder Fälle,
- Informationsaustausch über bestmögliche Handlungsoptionen bei bestimmten Fragestellungen (vgl. Lippmann 2011, S. 84).

Darüber hinaus können eine Verbesserung der Unternehmenskultur sowie die Bildung und Stärkung professioneller Netze positive Folgen für Organisationen sein (Senger 2011, S. 524).

Den bisherigen Studien folgend zeigen sich vor allem Effekte bezüglich gesteigerter beruflicher Kompetenzen.

*„Als Resümee wird formuliert, dass bereits eine vergleichsweise niedrige Frequenz von Kollegialen Beratungen offenbar zu den Effekten führt, dass Teilnehmer ihre beruflichen Beanspruchungen vermindert und relevante berufliche Handlungskompetenzen in eine positive Richtung entwickelt erleben“ (Tietze 2010, S. 13).*

## 6.4 Formen und Merkmale

Zur Durchführung der Kollegialen Fallberatung übernehmen die Teilnehmer\*innen verschiedene **Rollen**. Damit werden die einzelnen Funktionen im Beratungsprozess und die damit verbundenen Aufgaben geklärt. Fallgeber\*in, Berater\*in und Moderator\*in sind die Hauptrollen, die bei jedem Beratungsdurchlauf zu besetzen sind.

Der/die **Fallgeber\*in** präsentiert der Gruppe den Fall, der besprochen werden soll. Sie/er schildert sachliche und persönliche Aspekte der aktuellen Situation in einer spontan for-

mulierten Erzählung. Im Verlauf der Beratung soll sie/er sich durch die Vermutungen und Vorschläge der Berater\*innen anregen lassen. Aus den aus seiner/ihrer Sicht interessantesten und hilfreichen Analysepunkten und Vorschlägen kann er/sie die eigenen Handlungsmöglichkeiten konkretisieren.

Die **Berater\*innen** bilden die zentrale Einheit in der Kollegialen Fallberatung. Sie konzentrieren sich zunächst auf die Darstellung des Falls, ohne diesen zu kommentieren. Sie haben im Ablauf der Fallberatung bestimmte Aufgaben, nach denen sie sich in der vorgesehenen Form beteiligen. Sie entwickeln Ideen, Gedanken und Fragen, um dem/der Fallgeber\*in bei der Beantwortung der entwickelten Schlüsselfrage zu helfen. Wichtig ist hierbei, zunächst ein weites Analyse- und Erfahrungsspektrum zu öffnen und keine vorschnellen Bewertungen der geschilderten Aussagen vorzunehmen. Die Bewertung sollte allein durch den/die Fallgeber\*in erfolgen. Es wird empfohlen, dass mindestens drei Berater\*innen vorhanden sind.

Aufgabe der **Moderatorin/des Moderators** ist die Sicherung des systematischen Ablaufs der Kollegialen Fallberatung durch Gewährleistung der Zeit-, Rollen- und Methodendisziplin. Sie/er führt die Gruppe durch die einzelnen Phasen, bezieht die einzelnen Teilnehmer\*innen entsprechend ihrer Rollen in den Beratungsprozess ein, sichert die Einhaltung der vereinbarten Kommunikationsregeln und fasst bei Bedarf einzelne Diskussionsbeiträge zusammen. Am Ende der Beratung sorgt er für einen Abschluss der Kollegialen Fallberatung. Wurde eine Beratungsgruppe neu gegründet oder sind Teilnehmer\*innen noch ungeübt, klärt der/die Moderator\*in zu Beginn über den Ablauf der Beratung und die Beratungsregeln auf.

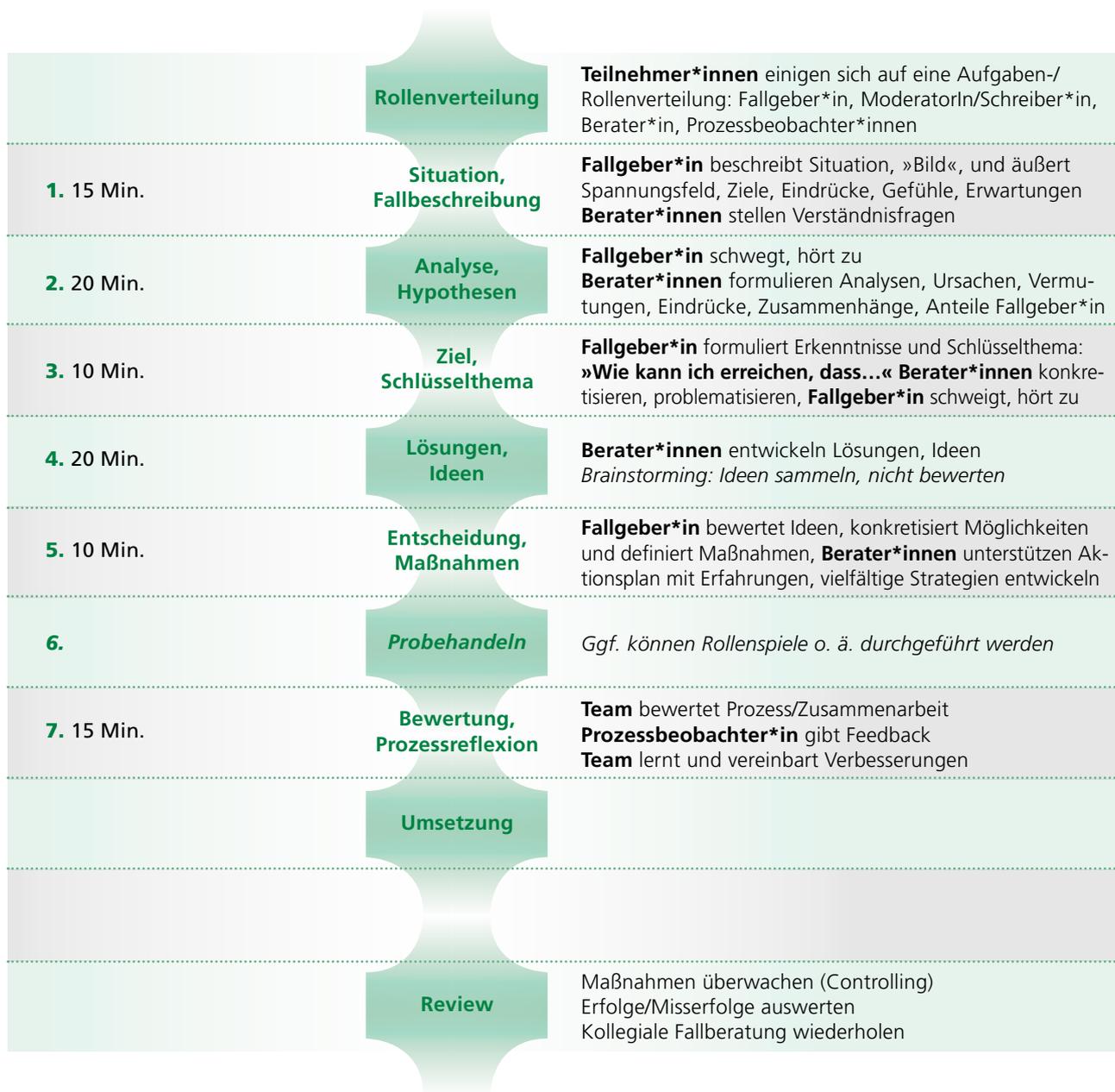
Je nach Bedarf und abhängig von der jeweiligen Gruppengröße können noch weitere Rollen eingerichtet werden. Zum einen ist die Rolle einer **Schreiberin/eines Schreibers** zu nennen, die/der Beiträge der Berater\*innen dokumentiert. In der Beratungsphase übernimmt sie/er die Funktion der Sicherung der genannten Ideen, Gedanken und Erfahrungen für den/die Fallgeber\*in, damit diese/r sich ganz auf das Zuhören konzentrieren kann. Die eingebrachten Beiträge können beispielsweise auf einem Flipchart notiert werden.

Zum anderen ist es hilfreich, eine/n **Prozessbeobachter\*in** zu benennen. Diese/r nimmt nicht selbst an der Beratung teil,

sondern beobachtet das Beratungsgeschehen von außen und gibt nach Abschluss des Beratungsprozesses Rückmeldung über seine Wahrnehmungen an die Gruppe. Dabei sollte sie/er allen Teilnehmer\*innen **Feedback** darüber geben, was aus ihrer/seiner Sicht gut gelungen erschien und was sich eventuell nachteilig auf den Verlauf und das Ergebnis der Beratung ausgewirkt hat. Die Prozessbeobachtung unterstützt die Qualitätssicherung und -entwicklung der Kollegialen Fallberatung. Insbesondere in der Anfangsphase der Neugründung einer Gruppe wird die Prozessreflexion in dieser Form als sehr förderlich angesehen (vgl. Tietze 2012, S. 59).

Damit jedes Gruppenmitglied die Möglichkeit bekommt, ihre/seine Fälle in die Gruppe einzubringen, wechseln die Rollen von Beratung zu Beratung.

Eine Beratungssitzung durchläuft im Idealfall klar definierte und genau begrenzte Phasen der Fallbeschreibung, der Analysen- und Hypothesenerstellung, der Zieldefinition und der Ableitung von Lösungsvorschlägen. In der Regel werden je nach Ansatz fünf bis sieben Phasen des Ablaufs unterschieden. Der zeitliche Rahmen einer Kollegialen Fallberatung sollte zwei Stunden nicht überschreiten.



Ablauf einer Kollegialen Fallberatung (Quelle: Kopp und Vonesch 2003, zit. in: Franz; Kopp 2003a, S. 171)

Das Zeitmanagement, die Rollendisziplin und die Einhaltung der einzelnen Arbeitsschritte in den jeweiligen Phasen, insbesondere die strikte Trennung von Analyse- und Problemlösungsphase, sind für die Effektivität der Kollegialen Fallberatung wesentlich.

Darüber hinaus sollten folgende Bedingungen gewährleistet sein, damit die Kollegiale Fallberatung ein wirksamer Ansatz sein kann:

- Gleichrangigkeit aller Teilnehmer\*innen,
- Prinzip der Freiwilligkeit,
- Eigenverantwortlichkeit,
- Vertraulichkeit im Umgang mit den während der Beratungssitzung erhaltenen Informationen (vgl. Senger 2011, S. 524).

### 6.5 Zum Weiterlesen und Vertiefen

Folgende Literatur kann nach aktueller Recherche besonders zur praktischen Unterstützung, Methodenfindung und Begleitung von Gruppen der Kollegialen Fallberatung empfohlen werden:

- Baumann, Martin; Gordella, Christoph (2014): Gruppenarbeit – Methoden, Techniken, Anwendungen. Konstanz und München: UVK Verlagsgesellschaft. ISBN 978-3-8252-4223-7.

- Herwig-Lempp, Johannes (2016): Ressourcenorientierte Teamarbeit – Systemische Praxis der kollegialen Beratung. Ein Lern- und Übungsbuch. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht. ISBN 978-3-525-46197-6.
- Franz, Hans-Werner; Kopp, Ralf (Hrsg.) (2003): Kollegiale Fallberatung. State of the Art und organisationale Praxis. Bergisch Gladbach: EHS. ISBN 3-89797-023-6.

Die genannten Werke sind sehr praxisnah geschrieben, enthalten Vorlagen für Workshops zur Einführung in das Verfahren sowie jede Menge Anregungen für konkrete Übungen.

#### Zusammenfassung

#### Beratungskonzept Kollegiale Fallberatung:

Der besondere Charakter Kollegialer Fallberatung lässt sich an folgenden Kennzeichen festmachen: die Arbeit im Gruppenmodus, die Selbststeuerung ohne eine externe Beratungsexpertin/einen externen Beratungsexperten, die feste Struktur im Ablauf, die Arbeits- und Rollenverteilung der Teilnehmer\*innen, die Reversibilität der Rollen sowie die Fokussierung auf berufliche und arbeitsbezogene Themen.

# 7 Gegenüberstellung Fallsupervision und Kollegiale Fallberatung

Die Grenzen zwischen beiden Konzepten sind je nach Methodenverständnis und thematischer Blickrichtung fließend (vgl. Tietze 2010, S. 32 ff. und Schlee 2008, S. 16 f.). Außerdem gibt es einige Verbindungslinien zwischen den Konzepten der Supervision und der Kollegialen Fallberatung zu anderen Formaten der Beratung und der Personal- oder Organisationsentwicklung wie z. B. zum Coaching oder zur Organisationsberatung. **Der grundlegendste Unterschied der Supervision im Vergleich zur Kollegialen Fallberatung besteht im Einsatz einer Supervisorin/eines Supervisors, die/der als externe fachkundige Person den Austausch steuert und selbst keine Fälle einbringt.**

Kollegiale Fallberatung und Supervision können als gleichwertige Vorgehensweisen angesehen werden (vgl. Schlee 2008, S. 23 f.). Sie stehen nicht in Konkurrenz zueinander, sondern können sich gegenseitig ergänzen. Bei der Wahl der Konzepte sind die Situationen im Berufsalltag, die konkreten Arbeitsbedingungen sowie die Bedürfnisse und Voraussetzungen der Mitarbeiter\*innen zu berücksichtigen. So ist beispielsweise die Bearbeitung interner Beziehungskonflikte im Team auf externe Hilfe angewiesen (vgl. Sickendiek, Engel, Nestmann 2008, S. 121).

Die Übersicht auf der nachfolgenden Seite stellt die wesentlichen Voraussetzungen der beiden Konzepte gegenüber.

Weder das Konzept der Supervision noch der Kollegialen Fallberatung sollten als Allheilmittel für jedes Problem und jede Situation gesehen werden. Sie stellen aber **wichtige Reflexionsinstrumente** und **methodische Werkzeuge** dar, die hilfreich bei der Bewältigung der Aufgaben und Herausforderungen in verschiedenen Arbeitsfeldern sein können. Etablierte Gruppen der Kollegialen Fallberatung und auch der Supervision können sich zu **Vertrauensgemein-**

**schaften** entwickeln, in die Mitarbeiter\*innen ihre Probleme ohne Scheu einbringen können (vgl. Sutz 2009, S. 2) und in der sich die Teilnehmenden dabei unterstützen können, verantwortungsvoll mit den eigenen Ressourcen umzugehen. Mit Blick auf die Lerneffekte durch die Teilnahme an diesen Formen der Beratung, insbesondere die Fähigkeiten zur Analyse und zum Perspektivwechsel, zum Zuhören, zur Fokussierung und zur Beratung ist davon auszugehen, dass die **Professionalisierung von Arbeitsfeldern** unterstützt wird.

Denn » *professionelles Handeln verlangt eine kontinuierliche Reflexion der Ziele, Werte und Konsequenzen beruflichen Handelns auf der Basis wissenschaftlichen Wissens, eigener Erfahrungen und kodifizierter beruflicher Standards, die im Diskurs mit Kollegen und außenstehenden Beratern konkretisiert und dabei ständig überprüft werden müssen* « (Heiner 2007, S. 185).

Auch für **Organisationen** ergeben sich Vorteile, wenn sie die Teilnahme ihrer Mitarbeiter\*innen an Gruppen der Supervision oder der Kollegialen Fallberatung unterstützen bzw. fördern:

- Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter\*innen aller Fach- und Führungsstufen,
- relativ kurze Abwesenheit vom beruflichen Alltag bei gleichzeitiger Problembearbeitung von aktuellen Fällen,
- geringer Organisations- und Koordinationsaufwand durch Selbstorganisation der Gruppen,
- Verbesserung der Zusammenarbeit innerhalb der Organisation, wenn die Gruppenzusammensetzung dies begünstigt,
- erhöhte Chancen zum Lernen von anderen Organisationen,
- Erhöhung der Chance fundierter Entscheidungen (vgl. Lippmann 2011, S. 84 f.).

Voraussetzungen	Fallsupervision	Kollegiale Fallberatung
<b>Themen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>berufliche Themen der Supervisand*innen: Bearbeitung von Konflikten mit Klient*innen bzw. Institutionen mit Fokus auf Fallarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>berufsbezogene Fälle der Teilnehmenden</li> <li>keine persönlichen Konflikte oder Teamkonflikte</li> </ul>
<b>Gruppengröße</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einzelpersonen oder</li> <li>Gruppen/Teams von 3 bis 12 Personen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gruppenmodus</li> <li>Empfehlung: 5 bis 9 Teilnehmer*innen</li> </ul>
<b>Funktionen/ Rollen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervisor*in mit entsprechender Qualifikation</li> <li>Supervisand*innen</li> <li>konstante Rollen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fallgeber*in</li> <li>Moderator*in</li> <li>möglichst mindestens drei Berater*innen</li> <li>(Prozessbeobachter*in)</li> <li>(Schreiber*in)</li> <li>reversible Rolle</li> </ul>
<b>Beziehung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>asymmetrische Beziehung zwischen Supervisor*in und Supervisand*innen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gleichrangigkeit aller Teilnehmer*innen</li> </ul>
<b>Prinzipien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Freiwilligkeit</li> <li>freie Auswahl der Supervisorin/des Supervisors</li> <li>Vertraulichkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Freiwilligkeit</li> <li>Eigenverantwortlichkeit</li> <li>Vertraulichkeit</li> </ul>
<b>Förderliche Rahmenbedingungen für die Gruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terminverlässlichkeit</li> <li>Bereitschaft der Teilnehmenden zur aktiven Teilnahme, zur Akzeptanz der Rahmenbedingungen und Kooperationsregeln</li> <li>Unterstützung durch die Führungsebene</li> </ul>	
<b>Zeitbedarf</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>in der Regel zwischen 60 und 120 Minuten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>in der Regel 90 Minuten pro Fallberatung</li> </ul>
<b>Turnus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>einmalig oder regelmäßig</li> <li>je nach Kontrakt, Empfehlung: alle 4 Wochen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>einmalig oder regelmäßig</li> <li>Empfehlung: alle 4 bis 6 Wochen ein eintägiges Treffen</li> </ul>
<b>Räumliche Voraussetzungen und Material</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>eigener Raum</li> <li>Stuhlkreis</li> <li>Flipchart und/oder Pinnwände</li> <li>Moderationsmaterial (Karten, Stifte, Nadeln oder Magnete)</li> <li>je nach Methodenwahl eventuell Bildkarten, Spielsteine, Aufstellungsfiguren u. a.</li> </ul>	
<b>Kosten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Honorarkosten für Supervisor*in</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>keine externen Kosten</li> <li>möglicherweise Kosten für die Teilnahme an einführenden Seminaren zur Methodenvermittlung</li> </ul>

Voraussetzungen der Beratungskonzepte Fallsupervision und Kollegiale Fallberatung

Quelle: eigene Darstellung, Angaben nach Hermann-Stietz 2009, Franz und Kopp 2003b, Tietze 2010 und 2012

### Zusammenfassung Gegenüberstellung:

Bei der Wahl der Methode(n) sollten die gegebenen Rahmenbedingungen in den einzelnen Arbeitsfeldern und Organisationen ebenso beachtet werden wie die Wünsche und Bedürfnisse der entsprechenden Mitarbeiter\*innen. Sie sollten die Wahl haben, zu entscheiden, welche Konzepte und Methoden für sie hilfreich sind. Dazu ist es prinzipiell vonnöten, verschiedene Methoden zu kennen, diese also zunächst theoretisch kennenzulernen und praktisch auszuprobieren.

# 8 Literatur- und Quellenverzeichnis

**Baumann, Martin; Gordella, Christoph** (2014): Gruppenarbeit – Methoden, Techniken, Anwendungen. Konstanz und München: UVK Verlagsgesellschaft.

**Belardi, Nando** (1996): Supervision – eine Einführung für soziale Berufe. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

**Datler, Wilfried; Steinhardt, Kornelia; Gstach, Johannes** (2014): Psychoanalytisch orientierte Beratung. In: Nestmann, Frank; Engel, Frank; Sickendiek, Ursel (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung Band 2 – Ansätze, Methoden und Felder. 3. Auflage, Tübingen: Dgvt Verlag, S. 613-627.

**Franz, Hans-Werner; Kopp, Ralf** (Hrsg.) (2003a): Kollegiale Fallberatung – State of the Art und organisationale Praxis. Bergisch Gladbach: EHS.

**Galuske, Michael** (2013): Methoden der sozialen Arbeit. 10. Auflage, Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

**Heiner, Maja** (2007): Soziale Arbeit als Beruf: Fälle – Felder – Fähigkeiten. München: Ernst Reinhardt Verlag.

**Hermann-Stietz, Ina** (2009): Praxisberatung und Supervision in der Sozialen Arbeit. Schwalbach: Wochenschau Verlag.

**Herwig-Lempp, Johannes** (2016): Ressourcenorientierte Teamarbeit – Systemische Praxis der kollegialen Beratung. Ein Lern- und Übungsbuch. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.

**Iser, Angelika** (2011): Supervision. In: Otto, Hans-Uwe; Thiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. 4., völlig überarbeitete Auflage, München, Basel: Ernst Reinhardt Verlag, S. 1605-1613.

**Linderkamp, Rita** (2011): Kollegiale Beratungsformen: Genese, Konzepte und Entwicklung. Bielefeld: Bertelsmann.

**Lippmann, Eric** (2011): Werkzeugkiste 27. Interventionsgruppen/kollegiale Fallberatung. In: OrganisationsEntwicklung, Nr. 2/2011, S. 80-86.

**Nowak, Antje** (2017): Möglichkeiten von Fallaustausch und kollegialer Beratung bei sozialen Fragestellungen in Wohnungsgenossenschaften – Grundlagen und praktische Implementierung im Rahmen des Modellprojektes „Chemnitz+ – Zukunftsregion lebenswert gestalten“. Unveröffentlichte Bachelorarbeit mit Fall- und Feldanalyse im Bachelor-Studiengang Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Wohlfahrtswissenschaften an der TU Dresden.

**Retaiski, Herbert** (2011): Supervision. In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.): Fachlexikon der sozialen Arbeit. 7. Auflage, Baden-Baden: Nomos Verlag, S. 890-892.

**Schlee, Jörg** (2008): Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe: Hilfe zur Selbsthilfe – Ein Arbeitsbuch. 2. Auflage, Stuttgart: Kohlhammer.

**Schwarz, Renate** (2009): Supervision und professionelles Handeln Pflegender. Wiesbaden: VS Verlag.

**Senger, Ionka** (2011): Kollegiale Beratung. In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.): Fachlexikon der sozialen Arbeit. 7. Auflage, Baden-Baden: Nomos Verlag, S. 524.

**Sickendiek, Ursel; Engel, Frank; Nestmann, Frank** (2008): Beratung – Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze. 3. Auflage, Weinheim und München: Juventa.

**Sutz, Olivier** (2009): Wirkungsvolle Beratung ohne professionellen Berater. In: Projekt Magazin – Das Fachportal für Projektmanagement, Ausgabe 13/2009, S. 1-11.

**Tietze, Kim-Oliver** (2012): Kollegiale Beratung: Problemlösungen gemeinsam entwickeln. 5. Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

**Tietze, Kim-Oliver** (2010): Wirkprozesse und personenbezogene Wirkungen von kollegialer Beratung – Theoretische Entwürfe und empirische Forschung. Wiesbaden: VS Verlag.

## Dachverbände zum Thema Beratung und Supervision:

### Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB)

Postanschrift: Melatengürtel 125 a, 50825 Köln

Telefon: 02233 713 04 07

E-Mail: [info@dachverband-beratung.de](mailto:info@dachverband-beratung.de)

Internet: [www.dachverband-beratung.de](http://www.dachverband-beratung.de)

### Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGsv)

Geschäftsstelle: Hohenstaufenring 78, 50674 Köln

Telefon: 0221 92004-0

Email: [info@dgsv.de](mailto:info@dgsv.de)

Internet: [www.dgsv.de](http://www.dgsv.de)

### Systemische Gesellschaft, Deutscher Verband für systemische Forschung, Therapie, Supervision und Beratung e.V.

Brandenburgische Str. 22, 10707 Berlin

Telefon: 030 53 69 85 04

Email: [info@systemische-gesellschaft.de](mailto:info@systemische-gesellschaft.de)

Internet: [www.systemische-gesellschaft.de](http://www.systemische-gesellschaft.de)

## Impressum

### Herausgeber:

Verband Sächsischer Wohnungsgenossenschaften e. V.  
Antonstraße 37, 01097 Dresden  
Telefon: 0351 807010  
Telefax: 0351 8070160  
E-Mail: [verband@vswg.de](mailto:verband@vswg.de)  
Internet: [www.vswg.de](http://www.vswg.de)  
[alter-leben.vswg.de](http://alter-leben.vswg.de)  
Facebook: [www.facebook.com/VSWGGeV](http://www.facebook.com/VSWGGeV)

### Redaktion:

Alexandra Brylok  
Verband Sächsischer Wohnungsgenossenschaften e. V.  
Antonstraße 37, 01097 Dresden  
Telefon: 0351 8070151  
E-Mail: [brylok@vswg.de](mailto:brylok@vswg.de)

Antje Nowak  
Dipl. Geographin und Sozialpädagogin (B.A.), Dresden

### Redaktionsschluss:

August 2019

### Bildnachweis:

Titel: © ClipDealer - rehanqureshi, © ClipDealer -  
pressmaster, © ClipDealer - gpointstudio,  
S.2: © ClipDealer - wavebreakmediamicro, S.4:  
© ClipDealer - pressmaster, S.6: © ClipDealer - pressmaster,  
S.11: © ClipDealer - andreypopov

### Gestaltung:

Stefan Schulte, [www.melchorf.de](http://www.melchorf.de)

### Druck:

Lößnitz Druck GmbH

© 2019

Das Werk einschließlich aller Abbildungen  
ist urheberrechtlich geschützt.