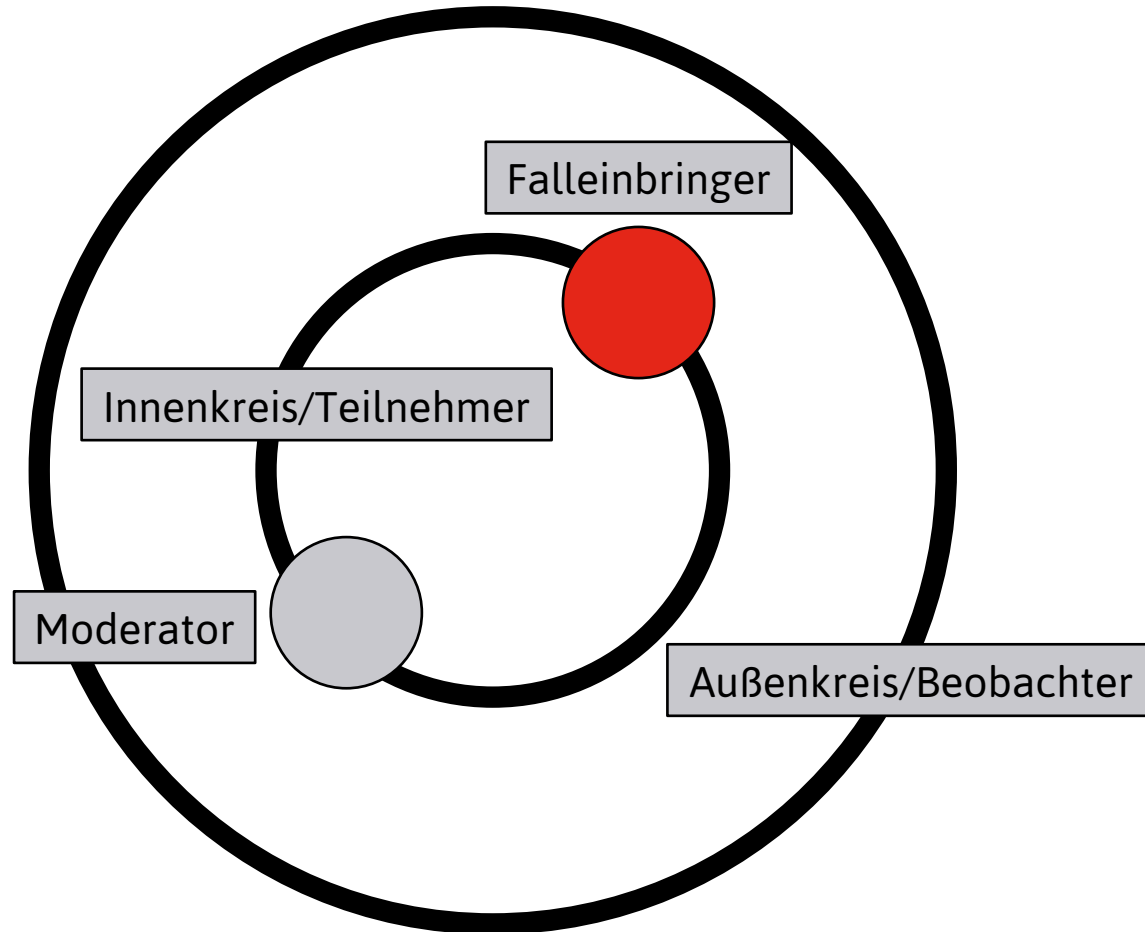


Zum Anwenden: Balint-Arbeit und Kollegialer Beratung als Peer Coaching Formate

Balint-Arbeit



Balint-Arbeit

Lernen mit der Balint-Gruppe

- Die Methode der Balint-Gruppe unterscheidet sich von der Methode der „Kollegialen Fallberatung“ durch die Rolle des Moderators, der die Dynamik der Gruppe in Beziehung zum geschilderten Fall setzt und für das Verständnis des Falles nutzt.
- In einem Setting aus Innen- und Außenkreis nutzen Sie bewusst Ihre emotionalen Reaktionen und Assoziationen um ein vertieftes Verständnis des geschilderten Falles zu gewinnen.
- Es werden Spiegelungsphänomene im Innenkreis sowie die Außenperspektive der Gruppe genutzt, um unbewusste Phänomene zu erschließen und kreative Sprünge zu ermöglichen.
- Damit wird Ihre Handlungskompetenz gefördert, situationsgerechte, kreative Lösungen für Problemsituationen zu entwickeln.

Balint-Arbeit

Rollen in der Balint-Gruppe

- Als „Falleinbringer“ im Innenkreis haben Sie die Gelegenheit, Führungsfälle aus Ihrem Alltag einzubringen und zu reflektieren. Sie nutzen die Dynamik und Einfälle des Innenkreises, um bisher „unbewusste“ Aspekte der Problemsituation und Ihrer Lösungsversuche zu verstehen und neue Strategien zu entwickeln.
- Als Teilnehmer im Innenkreis nehmen Sie aktiv an der Fallbearbeitung teil und erleben, wie Sie unmittelbar in die Dynamik des Falles einbezogen werden und dadurch bisher unbewusste Aspekte der Problemsituation erhellen können.
- Als Teilnehmer im Außenkreis erleben Sie, wie Sie durch den Abstand einer „beobachtenden Haltung“ Aspekte sehen können, die dem Falleinbringer bzw. dem Innenkreis zunächst noch verborgen bleiben.
- Sowohl als Teilnehmer des Innen- als auch Außenkreises erlernen Sie damit, kontinuierlich zwischen Handeln und Beobachten / Reflektieren zu wechseln, um Situationen gut beurteilen und Entscheidungen mit bedacht treffen zu können.

Balint-Arbeit - Vorgehen

Situation

- Ein Teilnehmer mit einer konkreten, schwierigen Führungssituation wünscht Reflektionsraum und Lösungsansätze.
- Mit der Unterstützung psychodynamischer Moderation und einem Team von Kollegen wird der Fall nach folgendem Muster aufbereitet:

Phase 1: Information - Phase 2: Beratung - Phase 3: Feedback / Rückkoppelung

Spielregeln

- Offen, Dinge auf den Tisch bringen (wenn nicht hier, wann dann ...?)
- Wertschätzend und konstruktiv
- Vertraulichkeit
- Lösungs- und zukunftsorientiert
- Konkrete Fälle, die auf den Nägeln brennen und zu denen Lösungsansätze gesucht werden

Balint-Arbeit - Vorgehen

Phase 1: Information



Der "Falleinbringer" beschreibt seinen konkreten Führungsfall



Die Kollegen aus dem Innenkreis stellen Verständnisfragen, um genügend Information für die anschließende

Diskussion / Beratung zu haben.



Der Moderator beachtet Zeit und Art der Fragen (Verständnisfragen, noch keine Lösungen) und

fordert den "Falleinbringer" auf, einen konkreten Auftrag an die Kollegen zu formulieren (z.B. "Soll ich x oder y . ?" "Soll ich so oder so vorgehen?")

Phase 2: Beratung



Der "Falleinbringer" rückt seinen Stuhl aus der Gruppe heraus, hört den Kollegen des Innenkreises zu ohne sich einzumischen und macht sich Notizen (Lösungsansätze, Ideen, Aspekte).



Die Kollegen des Innenkreises diskutieren untereinander ihre Eindrücke, mögliche Lösungsansätze und zeigen damit Aspekte auf, die der "Falleinbringer" noch nicht erwähnt hat.



Der Moderator fasst die Dynamik im Innenkreis zusammen und setzt sie in Beziehung zum Fall.

Ziel ist es, möglichst viele zukunftsorientierte Aspekte, Lösungsansätze und Ideen einzubringen.

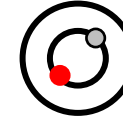
Phase 3: Feedback / Rückkoppelung



Der "Falleinbringer" erwähnt die Lösungsansätze, die für ihn neu sind und über die er nachdenken will – er muss sich noch nicht entscheiden, was er konkret umsetzen wird / will. Der Innenkreis überlegt mit ihm mögliche nächste Schritte.

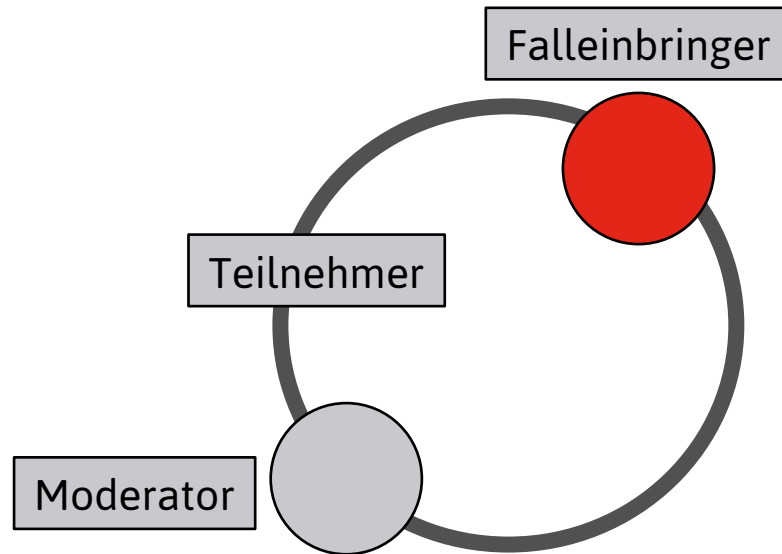


Der Außenkreis kommentiert den Arbeitsprozess des Innenkreises und weist auf „blinde Flecken“ und ungenutzte Aspekte hin.



Der Moderator beendet die Diskussion.

Kollegiale Fallberatung



Kollegiale Fallberatung

Motto: "Mehr Köpfe zum Denken bringen"

Situation

Ein Teilnehmer / Kollege / Mitarbeiter mit einem konkreten, schwierigen Fall wünscht Lösungsansätze.

Ein Team von Kollegen / Mitarbeitern mit einem Moderator (zum Beispiel die Führungskraft oder einer der Kollegen) berät ihn nach folgendem Muster:

Phase 1: Information

Phase 2: Beratung

Phase 3: Feedback / Rückkoppelung

Spielregeln

- Offen, Dinge auf den Tisch bringen (wenn nicht hier, wann dann ...?)
- Wertschätzend und konstruktiv
- Vertraulichkeit
- Lösungs- und zukunftsorientiert
- Konkrete Fälle, die auf den Nägeln brennen und zu denen Lösungsansätze gesucht werden

Nutzen für alle Teilnehmer

- Zusätzliche, kreative Ideen und Ansätze zur Lösung einer schwierigen Praxissituation
- Voneinander lernen und damit den eigenen Handlungsspielraum erweitern
- Teamspirit stärken, zusammenwachsen und damit zusammen (gemeinsam) wachsen!

Kollegiale Fallberatung

Phase 1: Information (ca. 15 - 20 Minuten)



Der "Falleinbringer" (Mitarbeiter, Kollege) beschreibt seinen Fall, zu dem er Lösungsansätze aus dem Team möchte (ca. 5 Minuten).



Die Kollegen stellen Verständnisfragen, um genügend Information für die anschließende Diskussion / Beratung zu haben (ca. 15 Minuten).



Der Moderator beachtet Zeit und Art der Fragen (Verständnisfragen, noch keine Lösungen) und fordert den "Falleinbringer" auf, einen konkreten Auftrag an die Kollegen zu formulieren (z.B. "Soll ich x oder y ... ?" "Soll ich so oder so vorgehen?")

Phase 2: Beratung (ca. 15 - 20 Minuten)



Der "Falleinbringer" zieht sich an einen separaten Tisch zurück, hört den Kollegen zu ohne sich einzumischen und macht sich Notizen (Lösungsansätze, Ideen, Aspekte).



Die Kollegen diskutieren untereinander ihre Eindrücke, mögliche Lösungsansätze – ruhig auch kontrovers – und zeigen damit Aspekte auf, die der "Falleinbringer" noch nicht erwähnt hat.

Ziel ist es, möglichst viele zukunftsorientierte Aspekte, Lösungsansätze und Ideen einzubringen.

Phase 3: Feedback / Rückkoppelung (ca. 5 Minuten)



Der "Falleinbringer" erwähnt die Lösungsansätze, die für ihn neu sind und über die er nachdenken will – er muss sich noch nicht entscheiden, was er konkret umsetzen wird / will.



Er bedankt sich bei seinen Kollegen – auch wenn nichts Neues aus der Gruppe gekommen ist.



Der Moderator beendet die Diskussion.
Wichtig (für den Moderator): das Thema nicht zerreden!