



Pflege  
PRAXIS

Ursula Kriesten

# Kollegiale Fallberatung – Professionelle Pflegekompetenz optimieren

Ein Lehr- und Praxishandbuch

**schlütersche**



Ursula Kriesten

# Kollegiale Fallberatung – Professionelle Pflegerische Kompetenz optimieren

Ein Lehr- und Praxishandbuch

**Dr. rer. medic. Ursula Kriesten**, MBA, ist Gesundheits- und Pflegewissenschaftlerin, Master of Business Administration, Lehrerin für Gesundheits- und Pflegeberufe und Krankenschwester. Seit mehr als 30 Jahren ist sie hauptamtlich in der Aus- und Weiterbildung von Pflege- und anderen Gesundheitsberufen in Leitungsfunktion tätig. Seit 1992 leitet sie die Akademie Gesundheitswirtschaft und Senioren, AGewiS, des Oberbergischen Kreises in Gummersbach, die sie maßgeblich entwickelt und in einem engagierten Team aufgebaut hat. Sie ist seit zehn Jahren Lehrbeauftragte und Gutachterin an Hochschulen und im Vorstand der Gesundheitsregion Köln-Bonn sowie auch berufspolitisch aktiv.

**»Systematisch genutzt,  
steigert Kollegiale  
Beratung die Kompetenz  
und Zufriedenheit der  
Mitarbeitenden und verbessert  
die Effektivität und Effizienz der  
Pflegeunternehmen.«**

URSULA KRIESTEN



## **pflegebrief**

- die schnelle Information zwischendurch  
Anmeldung zum Newsletter unter [www.pflegen-online.de](http://www.pflegen-online.de)

### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8426-0824-5 (Print)

ISBN 978-3-8426-9037-0 (PDF)

ISBN 978-3-8426-9038-7 (EPUB)

© 2020 Schlütersche Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG,  
Hans-Böckler-Allee 7, 30173 Hannover

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle muss vom Verlag schriftlich genehmigt werden. Alle Angaben erfolgen ohne jegliche Verpflichtung oder Garantie des Autors und des Verlages.

Für Änderungen und Fehler, die trotz der sorgfältigen Überprüfung aller Angaben nicht völlig auszuschließen sind, kann keinerlei Verantwortung oder Haftung übernommen werden.

Die im Folgenden verwendeten Personen- und Berufsbezeichnungen stehen immer gleichwertig für beide Geschlechter, auch wenn sie nur in einer Form benannt sind. Ein Markenzeichen kann warenrechtlich geschützt sein, ohne dass dieses besonders gekennzeichnet wurde.

Titelbild: Monkey Business - [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com)

Covergestaltung und Reihenlayout: Lichten, Hamburg

Druck: Gutenberg Beuys Feindruckerei GmbH, Langenhagen

# Inhalt

Geleitwort .....	8
Vorwort .....	11
Lese- und Bearbeitungshinweise .....	13
<b>1 Kollegiale (Fall-)Beratung .....</b>	<b>15</b>
1.1 Was ist Kollegiale (Fall-)beratung? .....	15
1.2 Abgrenzung zu anderen Beratungsformen .....	18
1.2.1 Praxisbeispiele: Kollegiale Fallberatung, Supervision oder Fallbesprechung .....	20
1.3 Selbstverständnis der Kollegialen Fallberatung .....	21
1.4 Der individuelle Mehrwert der Kollegialen Fallberatung .....	23
1.5 Ziele und Potenziale der Kollegialen Fallberatung in Teams .....	25
1.6 Voraussetzungen und Rahmenbedingungen .....	27
1.7 Die Führung schafft Rahmenbedingungen .....	29
1.8 Hinderliche Aspekte und Grenzen .....	30
1.9 Transferaufgaben .....	32
<b>2 Entwicklung pflegerischer Handlungskompetenz .....</b>	<b>34</b>
2.1 Kollegiale Fallberatung: sinnvoll für beruflich Pflegerische? .....	35
2.2 Beratung in Pflegeausbildung und -studium .....	37
2.3 Vom Wissen zum Können bis hin zur Performanz ...	39
2.4 Atheoretisches Wissen, konjunktive Erfahrungsräume und subjektive Theorien .....	40
2.5 Explizites und implizites Wissen .....	45
2.6 Externe und interne Evidence .....	46
2.7 Von der Eminenz zur Evidence-based Nurse .....	47
2.8 Pflegekompetenz in Stufen .....	50
2.9 Transferaufgaben .....	53

<b>3</b>	<b>Was ist ein Fall?</b>	<b>54</b>
3.1	Geeignete Themen und Fälle	55
3.1.1	Drei Beispiele	56
3.2	Soll ich meinen Fall einbringen?	59
3.3	Ungeeignete Themen und Fälle	60
3.3.1	Drei Beispiele	61
3.4	Tipps zur Vorbereitung des Fallgebers	63
3.5	Transferaufgaben	64
<b>4</b>	<b>Rollen</b>	<b>65</b>
4.1	Fallgeber	66
4.2	Moderator	66
4.3	Berater	68
4.4	Sekretär	68
4.5	Prozessbeobachter	69
4.6	Transferaufgaben	70
<b>5</b>	<b>Phasen und Ablauf</b>	<b>71</b>
5.1	Sechs Phasen und Ablauf	72
5.2	Ablaufschema in neun Phasen	73
5.3	Formulierung der Schlüsselfrage	78
5.4	Feedback-Regeln	79
5.5	Reflexion der Beratung	79
5.6	Transferaufgaben	81
<b>6</b>	<b>Methodenrepertoire</b>	<b>82</b>
6.1	Ein-Minuten-Brainwriting	83
6.1.1	Vorgehen	84
6.2	Basis-Methoden	85
6.3	Methoden für Fortgeschrittene	88
6.4	Transferaufgaben	90
<b>7</b>	<b>Implementierung der Kollegialen Fallberatung</b>	<b>91</b>
7.1	Kompetenz-Selbsteinschätzung zur Kollegialen Fallberatung	93
7.2	Taxonomiestufen in Lehre und Beruf	96

7.3	Checkliste zur Einführung .....	98
7.4	Transferaufgaben .....	99
7.5	Checkliste: So führen Sie Kollegiale Fallberatung in Ihrer Einrichtung ein .....	100
<b>8</b>	<b>Kollegiale Fallberatung in der Unternehmensführung .....</b>	<b>102</b>
8.1	Anforderungen an Führungskräfte und -stile .....	104
8.2	Personal-, Führungskräfte- und Unternehmensentwicklung .....	106
8.2.1	Beispiele Kollegiale Fallberatung für Führungskräfte und Personalentwicklung .....	108
8.3	Transferaufgaben .....	109
<b>9</b>	<b>Zusammenfassung und Anwendungsbeispiele .....</b>	<b>111</b>
9.1	Setting: Stationäre Altenhilfe .....	111
9.2	Setting: Ambulante Langzeitpflege .....	112
9.3	Didaktisch geplante und gesteuerte Fallberatungen	113
9.3.1	Setting: Bachelorstudiengang Pflege .....	113
9.3.2	Setting: Pflegeschule .....	114
9.4	Unternehmensentwicklung .....	115
9.4.1	Setting: Wohngruppe für Menschen mit Demenz ...	115
9.4.2	Setting: Führungskräfte training im Krankenhaus ..	116
	<b>Zum guten Schluss .....</b>	<b>117</b>
	<b>Literatur .....</b>	<b>120</b>
	<b>Register .....</b>	<b>123</b>

## Geleitwort

Fast nichts im Leben ist alternativlos. Auch wenn oft das Gegenteil behauptet wird. Selbst wenn zwischen Alternativen eine Entscheidung getroffen wurde, lohnt es sich, die Argumente für die ausgeschlossene Alternative im Gedächtnis und in der Argumentation zu behalten. So bleiben Gesellschaften reaktionsfähig. Das setzt Personen voraus, die nicht einfach bei ihrer Meinung und bei ihren Ressentiments bleiben, sondern statt Meinungen und Positionen Argumente pflegen und immer wieder neue empirisch geprüfte Argumente einbeziehen. Als eine solche Autorin ist Dr. Ursula Kriesen in der Szene bekannt. Deshalb schreibe ich dankbar ein Geleitwort – und deshalb danke ich ihr in der »Theorie der Pflege und der Therapie« für ihre Argumente. Sie fragte mich vor vielen Jahren, ob man in seiner Dissertation auch zu Folgerungen kommen darf, die den Ansichten des Doktorvaters widersprechen. Wer die Geschichte der Wissenschaften seit den von Platon aufgeschriebenen Dialogen des Sokrates kennt, weiß, dass es auf diese Frage nur eine angemessene Antwort geben kann: »Selbstverständlich ja.«

Diese Haltung hat viel mit der kollegialen Fallberatung zu tun. Die kollegiale Fallberatung beruht auf Voraussetzungen, die bekanntlich nicht nur jedes Universitätsseminar, sondern jede öffentliche Diskussion macht: Die Diskutierenden sind gleichberechtigt. Nicht die »Eminenz«, also der hierarchische Status der Sprechenden zählt, sondern allein das von allen gleichberechtigt zu prüfende Argument.

Im Universitätsseminar ist das seit Jahrhunderten die berühmte »Gemeinschaft der Lernenden und Lehrenden«, die sich völlig gleichberechtigt um die Lösung offener Fragen bemühen. (Zugegeben, manchmal muss man die Professorinnen und Professoren, aber auch die Studierenden daran erinnern, dass sie ihre Existenz diesem Ideal Humboldts – und vorher Melanchthons – verdanken). In der diskutierenden Öffentlichkeit ist es noch offensichtlicher, dass nicht Status, sondern das gleichberechtigt geprüfte bessere Argument zählt. Denn warum sollte jemand sich die Mühe machen, selbst Argumente einzubringen und andere Argumente aufzunehmen, wenn am Ende doch nur die Meinung der stathöheren Eminenzen zählte?

Für die kollegiale Fallberatung ergaben sich mit dem Internet Chancen, von denen wir früher nur träumten. Fast überall, im unwegsamen Urwald wie in der Savanne, können wir übers satellitengestütztes Internet die Erfahrungen anderer, also die »externe Evidence«, abrufen, soweit sie sie im Internet nachprüfbar dokumentierten. Nach der Erfindung des Buchdrucks und der dadurch beförderten Emanzipation von Eminenzen ist das Internet die nächste große Erfindung, die Personen Verantwortung für ihre Entscheidungen abverlangt und ihre Verantwortlichkeit fördert. Weder die Nähe zu Bibliotheken noch der Besitz von Büchern ist dafür unbedingt nötig. Es bedarf »nur« erstens der Fähigkeit, Geschriebenes als vertrauenswürdige »externe Evidence« zu erkennen. Zweitens bedarf es der Fähigkeit, die Besonderheit des Falls zu erforschen, also »interne Evidence« aufzubauen, wenn sich aus den Häufigkeitsaussagen der externen Evidence allein nicht die richtige Entscheidung im konkreten Fall ergibt.

In der »kollegialen Fallberatung« tauschen sich Fachkolleginnen aus. Von ihnen ist zu erwarten, dass sie die externe Evidence der Erfahrungen anderer für den Aufbau interner Evidence in ihrem Fall nutzen können.

Die Regeln, die Ursula Kriesten für die kollegiale Fallberatung formuliert, tragen unverkennbar Spuren von Kurt Levins Center for Group Dynamics, von Organisationsentwicklung, Intervision und Qualitätszirkel-Bewegungen. Durch ihre starke Trennung von Situationen, in denen kollegiale Fallberatung angesagt oder eben nicht angesagt ist, versucht die Autorin die Voraussetzungen kollegialer Fallberatungen klarzustellen und die kollegialen Fachberatungen vor Überforderungen zu schützen. Manchen wird es im Alltag gar nicht so leichtfallen, die Situationen als so sauber getrennte zu erkennen und die Voraussetzungen kollegialer Fachberatung als gegeben zu identifizieren. Manchmal sind Situationen vielschichtiger. Das ist nicht schlimm. Denn Dr. Ursula Kriesten erwähnt für diesen Fall überall in ihrem Buch die flankierenden Möglichkeiten, die dann unterstützend genutzt werden können.

Manchmal lohnt es sich auch, so zu tun, als sei eine Situation »hierarchiefreier« und »aufgabenorientierter«, als sie tatsächlich zu Anfang ist. Denn je länger man so tut, als sei sie es, umso mehr wird sie es nicht selten tatsächlich.

So wünsche ich den Nutzerinnen und Nutzern dieses Buches nicht nur viel Erfolg, sondern auch viel Spaß.«

Prof. Dr. phil. (habil.) Johann C. Behrens  
Universität Halle-Wittenberg  
Institut für Supervision,  
Institutionsberatung und Sozialforschung gem. e.V.  
Möckernkiez 18  
D-10963 Berlin-Kreuzberg

## Vorwort

Meine beeindruckendste Erfahrung mit der Kollegialen Fallberatung machte ich während einer Übung mit berufs begleitend Studierenden. Wie verblüffend wirksam die Kollegiale Fallberatung sein kann, bestätigte eine Studierende nach einer ca. 15-minütigen Beratung durch ihre Kommilitoninnen. Nachdem sie ihren realen beruflichen »Fall« in die Gruppe eingebracht hatte, wurde schnell offensichtlich, dass die Beratenden nicht zwingend notwendig der gleichen Berufsgruppe oder dem gleichen Team angehören müssen. Tatsächlich ist es oft hilfreich, wenn die Beratenden nicht dem gleichen beruflichen »System« angehören oder in den gleichen Fall verwickelt sind.

Die Studentin schilderte ihre komplexe Problemlage, die sie in ihrem beruflichen Umfeld zu lösen hatte. Es ging um eine für sie unlösbar erscheinende Situation: Als Mitarbeitende einer Krankenkasse war sie für die Genehmigung von Hilfsmitteln zuständig. Nun hatten gleichzeitig mehrere pädiatrische Abteilungen aus Kliniken hochwertige Hilfsmittel für die Frühgeborenenabteilungen beantragt. Die Studentin wusste, wie dringend notwendig die Hilfsmittel für die Frühgeborenen und Eltern waren. Sie war verzweifelt und in einem ethischen Dilemma: Wem sollte sie die finanziell budgetierten Hilfsmittel zukommen lassen? In einer strukturierten Beratungsrunde, die die Studierenden während einer von mir moderierten Übung absolvierten, fanden die Kommilitoninnen und Kommilitonen innerhalb von Minuten eine Fülle von lösungsorientierten, praxisnahen und kreativen Lösungsideen. Die Ideen betrafen das Budget, die Hilfsmittel, die Kommunikation, die zeitliche Planung, die Zuteilung und weitere Parameter. Auf diese Ideen war die Studierende selbst nicht gekommen. Sie ging gestärkt und mit konkreten Vorhaben aus der Beratungsrunde und berichtete später, dass sich die Ideen sehr gut umsetzen ließen und gewinnbringend für alle Beteiligten waren.

**Definition****Kollegiale Fallberatung**

Kollegiale Fallberatung ist eine Form der Kollegialen Beratung und ermöglicht selbstständiges, selbstbestimmtes und selbsttätiges Lernen und Reflektieren nach durchdachter und strukturierter Konzeption.

Effektive Fallberatungen habe ich in Pflgeteams und in Pflegeschulen häufig erlebt. Auszubildende, Studierende und Beschäftigte in den verschiedenen Aufgabenfeldern der Pflege, aber auch in anderen Sozial- und Gesundheitsberufen, müssen in der Lage sein, anspruchsvolle Entscheidungen zu treffen und komplexe Problemlagen zu lösen.

Um berufliche, professionelle Pflegekompetenz entwickeln und optimieren zu können, braucht es grundlegendes und spezifisches Wissen und Können, aber auch Verantwortungsbewusstsein. Professionalität entwickelt sich nicht von selbst. Professionalität entwickelt sich auch nicht nur durch jahrelange berufliche Erfahrung. Es bedarf auf Seiten der beruflich Pflegenden einer fundierten und reflektierten externen und internen Evidence.

Es lohnt, die Kollegiale Fallberatung systematisch in Ausbildung, Weiterbildung, Studium und während der beruflichen Tätigkeit zu erlernen. Systematisch genutzt, steigert diese Form der Beratung die Kompetenz und Zufriedenheit der Mitarbeitenden und das professionelle (Verantwortungs-) Bewusstsein von Pflegenden. Kollegiale Fallberatung kann dazu beitragen, Effektivität und Effizienz von Pflegeunternehmen zu steigern. Kollegiale Fallberatung wird zunehmend häufiger in der Unternehmensentwicklung genutzt und als strategisch wirksames Instrument wahrgenommen.

Ich wünsche Ihnen kreative fallberatende Momente!

Wiehl, im Dezember 2019

Ursula Kriesten

# 1 Kollegiale (Fall-)Beratung

## Soll ich mich von Kolleginnen und Kollegen beraten lassen?



### Info

#### Ziele des Kapitels:

1. Sie können die Methode der Kollegialen Fallberatung beschreiben.
2. Sie können die Voraussetzungen für die Durchführung einer Kollegialen Fallberatung aufzeigen.
3. Sie können den Unterschied zwischen einer Kollegialen Fallberatung und einer Fallbesprechung erklären.
4. Sie können die notwendigen Rahmenbedingungen sowie den Ablauf einer Kollegialen Fallberatung beschreiben.
5. Sie können die Methode der Kollegialen Fallberatung auf konkrete Anwendungsfelder übertragen.

### 1.1 Was ist Kollegiale (Fall-)beratung?

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten im Team und wissen nicht, wie sie ein Problem lösen sollen oder Sie sind sich nicht sicher, ob Sie in einer Situation richtig gehandelt haben. Gleichzeitig haben Sie das Gefühl, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen die Lösung genau dieses Problems bereits beherrschen. Wie wäre es, wenn Sie sie jetzt einfach fragen könnten?

**Definition****Kollegiale (Fall-)beratung**

Kollegiale Fallberatung ist eine strukturierte Form der Kollegialen Beratung. Kollegiale Beratung ist eine wirksame, niederschwellige Beratungsform in Gruppen, bei der sich die Teilnehmenden freiwillig und wechselseitig zu schwierigen Fällen ihres beruflichen Alltags beraten, um gemeinsam Lösungen für problematische Situationen mit Patienten, Klienten, Mitarbeitern oder Kunden zu entwerfen. Werden bei dieser Beratung Fälle eingebracht, so spricht man von Kollegialer Fallberatung. (Im Folgenden wird von der Kollegialen Fallberatung gesprochen).

Mit **Fällen** sind Handlungssituationen gemeint, bei denen beruflich Pflegende agieren. Hinweis: Mit der Kollegialen Fallberatung ist nicht die Fallbesprechung gemeint, bei denen Pflegende einzelne Klienten als »Fall« in Biografie und Pflegeintervention besprechen (► Kap.1.2).

Nach dem Prinzip der Reflexion der beruflichen Tätigkeit ermöglicht und bewirkt Kollegiale Fallberatung selbstständiges, selbstbestimmtes und selbsttätiges Lernen ohne hierarchische Steuerung. Der wesentliche Effekt der Kollegialen Fallberatung ist zudem die gezielte Selbstreflexion des beruflichen Handelns nach einer festgelegten Struktur. Das berufliche Handeln, sprich: das Verhalten der Pflegenden, steht im Mittelpunkt der Kollegialen Fallberatung. Die Teilnehmenden erfahren selbstwirksames Lernen. Diese Selbstwirksamkeit ergibt sich durch die Selbststeuerung der Themen, Probleme und Fälle, sowie das Verhalten derer, die Fälle in eine Beratungsrunde einbringen. Abbildung 1 zeigt, in welchen Facetten selbstwirksames Lernen durch Kollegiale Fallberatung möglich wird.

Teilnehmende an der Kollegialen Fallberatung lernen und reflektieren

- selbstständig, weil die Gruppe, also das Kollegium, synergetisch seine Fachexpertise nutzt, ohne externen Berater,
- selbstbestimmt, weil der Fallgeber immer selbst entscheidet, ob und welche Beratungsvorschläge er nutzt,

## 2 Entwicklung pflegerischer Handlungskompetenz

### Kann ich meine pflegerische Handlungskompetenz durch Kollegiale Fallberatung optimieren?



#### Info

#### Ziele des Kapitels:

1. Sie können erklären, wie Pflegende professionelle, berufliche Handlungskompetenz entwickeln.
2. Sie können die Vorteile der Kollegialen Fallberatung für das Berufsfeld Pflege benennen.
3. Sie können die Kollegiale Fallberatung als effektive Methode zur Kompetenzentwicklung beschreiben und einordnen.
4. Sie können zwischen Wissen und Können differenzieren und einige Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung im Berufsfeld der Pflege benennen.

Eigenständiges, professionelles, pflegerisches Handeln bedarf einer hoch entwickelten Kompetenzstufe und einer individuell gut entwickelten Reflektionsfähigkeit. Inwieweit die Kollegiale Fallberatung zur Entwicklung dieser Kompetenzen hilfreich sein kann, soll nun beschrieben werden. Beginnen wir mit der Frage, ob Kollegiale Fallberatung im Berufsfeld der Pflege sinnvoll zum Einsatz kommen sollte?

# 3 Was ist ein Fall?

## Eignet sich mein Problem für die Kollegiale Fallberatung?



### Info

#### Ziele des Kapitels:

- Sie können benennen, welche Fälle sich zur Kollegialen Fallberatung eignen und welche nicht.
- Sie wissen, wie sich Fallgeber vorbereiten können, bevor sie einen Fall in eine Beratungsrunde einbringen.

Unter einem Fall wird ein konkretes Handlungsproblem verstanden. Ein zunächst subjektiver Fall eignet sich dann für eine Kollegiale Fallberatung, wenn die falleinbringende Person (Fallgeber) aktiv handelnd war, also nicht nur Beobachter, und den Wunsch und die Bereitschaft verspürt, gemeinsam mit einer Gruppe erneut über den Fall nachzudenken und sich hinsichtlich alternativer Handlungsmöglichkeiten beraten zu lassen. Es können sowohl vergangene Fälle, mit deren Ausgang der Fallgeber unzufrieden ist, als auch aktuelle, noch offene Fälle, für welche der Fallgeber Handlungsoptionen entwickeln möchte, bearbeitet werden.

# 5 Phasen und Ablauf

## Warum folgt die Kollegiale Fallberatung einer vorgegebenen Ablaufstruktur?



### Info

#### Ziele des Kapitels:

- Sie können die Ablaufstruktur einer Kollegialen Fallberatung in sechs/neun Phasen erklären.
- Sie können eine Kollegiale Fallberatung planen, durchführen und evaluieren.
- Sie können die Phasen einer Kollegialen Fallberatung anhand eines Ablaufschemas praktisch anwenden.

Es gibt eine Vielzahl an konzeptuellen Varianten der Kollegialen Fallberatung. Die Anzahl und methodische Ausgestaltung der einzelnen Phasen variieren dabei stark. Wichtig ist, dass dem Beraterteam der Ablauf und die vereinbarten Phasen bekannt sind.

Ich stelle Ihnen sechs bzw. neun Phasen der Kollegialen Fallberatung vor. Das Schema sollte nicht spontan verändert werden. Das Schema in neun Phasen hat sich als nützlich erwiesen, auch wenn es für die Teilnehmenden zunächst schwierig ist, sich an die strengen Vorgaben zu halten. Es schützt alle Teilnehmenden bei jeder Sitzung davor, den Ablauf ständig neu erklären zu müssen.

# 6 Methodenrepertoire

## Zwischen welchen Beratungsmethoden kann ich als Fallgeber wählen?



### Info

#### Ziele des Kapitels:

- Sie können zur Ideenfindung die Kreativmethode »Ein-Minuten-Brainwriting« anwenden.
- Sie können verschiedene Methoden, die zur Kollegialen Fallberatung eingesetzt werden können, nach Art und Zielsetzung unterscheiden.
- Sie können den Nutzen der verschiedenen Methoden benennen.
- Sie können zwischen einfachen und komplexeren Methoden unterscheiden.

Der Fallgeber wählt für den Beratungsprozess mit Unterstützung durch den Moderator eine Beratungsmethode aus. Je nach Fall, Wunsch des Fallgebers und formulierter Schlüsselfrage sollte die geeignete Methode aus dem Repertoire ausgesucht werden. Zudem kann der Wechsel der Methoden die sich wiederholenden Beratungsrunden interessant halten und manchmal sogar unterhaltsam unterstützen.

# 7 Implementierung der Kollegialen Fallberatung

## Wie bekommen wir die Kollegiale Fallberatung in unser Team implementiert?



### Info

#### Ziele des Kapitels:

- Sie können die wesentlichen Implementierungsphasen einer Kollegialen Fallberatung in einem Unternehmen oder Team benennen.
- Sie können die Implementierung der Kollegialen Fallberatung konkret planen.
- Sie können anhand von Kompetenzfacetten systematisch selbst einschätzen, wie Ihr aktueller Stand im Kennen und Können der Kollegialen Fallberatung ist.
- Sie können strukturiert ein höheres Kompetenzniveau in der Kollegialen Fallberatung anstreben.

Wenn Sie die Methode der Kollegialen Fallberatung in Ihrem Team oder Unternehmen implementieren möchten, so sollten Sie dies nicht unvorbereitet tun. Die Implementierung der Methode »Kollegiale Fallberatung« und das Methodenrepertoire sollten Sie gezielt planen. Am besten tun Sie dies, bevor konkrete Fälle verhindern, die Methode erst einmal ohne Erfolgsdruck zu erlernen. Hierzu würden sich fiktive Fälle eignen, die von einem Fallgeber eingebracht werden.

# 8 Kollegiale Fallberatung in der Unternehmensführung

## Können wir die Kollegiale Fallberatung bei der Weiterentwicklung unseres Unternehmens nutzen?



### Info

#### Ziele des Kapitels:

- Sie können die Einsatzmöglichkeiten und den Nutzen der Kollegialen Fallberatung in der Personalentwicklung und Unternehmensführung benennen.
- Sie können die Kollegiale Fallberatung als Maßnahme zur Fach- und Führungskräfteentwicklung einsetzen.
- Sie können Mehrwerte benennen, wenn Führungskräfte ihre Probleme selbst mit der Kollegialen Fallberatung lösen.

Unternehmen gehören zu den wichtigsten Akteuren, die Kompetenzentwicklung ermöglichen. Mitarbeitende an strategischen Entwicklungen und an Problemlösungen zu beteiligen, ist aus betrieblichen Gründen sinnvoll, zielführend, ressourcenschonend und effektiv.

# 9 Zusammenfassung und Anwendungsbeispiele

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich Kollegiale Fallberatung als Methode zu folgenden Anlässen eignet:

- Personenorientierte Beratung,
- Reflexion beruflichen Handelns,
- Perspektivenerweiterung,
- Entwicklung einer selbstgesteuerten Lernkultur und eines organisationalen Lernens,
- Personal- und Führungskräfteentwicklung,
- Strategische Entwicklung in Unternehmen.

Im Folgenden finden Sie Beispiele und Situationen, bei denen die Kollegiale Fallberatung zur Anwendung kam oder kommen kann.

## 9.1 Setting: Stationäre Altenhilfe

Lisa, 32 Jahre alt, arbeitet seit zehn Jahren als Altenpflegerin im stationären Bereich einer Altenpflegeeinrichtung. In den monatlich stattfindenden Kollegialen Fallberatungen bringt Lisa folgenden Fall ein: »Ich befinde mich in einem Dilemma. Zum einen weiß ich, dass ich der Selbstbestimmung und dem Wunsch und Willen meines Bewohners verpflichtet bin. Zum anderen kann ich nicht aus meiner Haut. Bewohner Karl Schultheiß möchte sich seit sechs Tagen nicht mehr von mir waschen lassen. Dabei ist er auch noch inkontinent. Ich weiß mir keinen Rat mehr. Bisher konnte ich alle Bewohner in vergleichbaren Situationen überreden. Wie soll ich mich verhalten?«

## Literatur

- Abt-Zegelin A, Schieron M (2012): Kollegiale Beratung in der Pflege: Von Kollege zu Kollegin. *Die Schwester Der Pfleger*, 51(01), 22-25.
- Arnold P, Schindler W (2018): Kollegiale Beratung online als Brücke zwischen Studium und Praxis der Sozialen Arbeit; in: Arnold, P; Füssenhäuser, C & Griesehop, H (Hrsg.) *Profilierung Sozialer Arbeit online. Innovative Studienformate und Qualifizierungswege*. Springer VS, Wiesbaden.
- Behrens J (2005): Abhören ersetzt nicht Zuhören, Fürsorge nicht Respekt. *Soziologie der Pflege als Profession der Unterscheidung von interner und externer Evidence*. In: Bollinger H, Gerlach A, Pfadenhauer M (Hrsg): *Gesundheitsberufe im Wandel. Soziologische Beobachtungen und Interpretationen*, Frankfurt/Main, S. 103-146.
- Behrens J (2019): *Theorie der Pflege und der Therapie. Grundlagen für Pflege- und Therapieberufe*. Hogrefe, Bern.
- Behrens J, Langer G (2010): *Evidence-based Nursing and Caring. Methoden und Ethik der Pflegepraxis und Versorgungsforschung*. 3. Aufl. Huber, Bern.
- Benner P (1984): *Stufen zur Pflegekompetenz. From Novice to Expert*. Huber, Bern, Göttingen, Toronto. Amerikan. Erstauflage.
- Bloom B S (2001): *Taxonomie von Lernzielen im kognitiven Bereich*. Beltz, Weinheim.
- Bourdieu P (1997): *Der Tote packt den Lebenden. Schriften zu Kultur und Politik 2*. VSA, Hamburg.
- Brinkmann RD (2002): *Intervision. Ein Trainings- und Methodenbuch für die kollegiale Beratung*. I. H. Sauer-Verlag, Heidelberg.
- Erpenbeck J (2007): *Projekt: Durch Kompetenzprofile für Lernförderer die Altenpflege stärken. Competence Profiles for Learning Supporters in Elderly Care. Kompetenzbedarfe von LernförderInnen in der Altenpflege*. FHM, Bielefeld. [www.paritaetische-akademie-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/projekte/Positionspapier\\_Kompetenzbedarf\\_von\\_Lernfoerderen\\_in\\_der\\_Altenpflege.pdf](http://www.paritaetische-akademie-nrw.de/fileadmin/user_upload/projekte/Positionspapier_Kompetenzbedarf_von_Lernfoerderen_in_der_Altenpflege.pdf), 02.11.2018.
- Fishbein M, Ajzen I (1975): *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Longman Higher Education.

- Franz HW, Kopp R. (2003): Kollegiale Fallberatung: state of the art und organisatorische Praxis. Verlag Edition Humanistische Psychologie, Bergisch-Gladbach.
- Freitag C (2007): Kollegiale Beratung und Teamentwicklung. In: Pädagogik. 59. Jg., Heft 9, September 2007, S. 52–55.
- Groeben N, Wahl D, Schlee J, Scheele B (1988): Forschungsprogramm Subjektive Theorien. Eine Einführung in die Psychologie des reflexiven Subjekts. Tübingen.
- Huse E, Schleider K (2011): Problemfelder und Methoden der Beratung in der Gesundheitspädagogik. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
- Koch-Straube U (2008). Beratung in der Pflege. Huber, Bern.
- Kocks A, Segmüller T (Hrsg.) (2018): Kollegiale Beratung im Pflorgeteam: Implementieren – Durchführen – Qualität sichern. Springer, Heidelberg.
- Kocks A, Segmüller T, Zegelin A (2012): Kollegiale Beratung in der Pflege. Ein praktischer Leitfaden zur Einführung und Implementierung. <https://dg-pflegewissenschaft.de/wp-content/uploads/2017/05/LeitfadenBIS1.pdf>.
- Leisen J (2011): Kompetenzorientiert Lehren und Lernen. Fragen und Antworten zu kompetenzorientiertem Unterricht und einem entsprechenden Lehr-Lern-Modell. Unterricht Physik\_2011\_Nr. 123/124 <http://www.josefleisen.de/downloads/kompetenzorientierung/01%20Kompetenzorientiert%20unterrichten%20-%20NiU%202011.pdf>.
- Lippmann E (2004): Intervention: Kollegiales Coaching professionell gestalten. Springer, Berlin.
- Lippmann E (2013): Intervention. Kollegiales Coaching professionell gestalten. Springer, Berlin.
- Mannheim K (1980): Strukturen des Denkens. In: Kettler D, Meja V, Stehr N (Hrsg). Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Nonaka I, Takeuchi H (1997): Die Organisation des Wissens: Wie japanische Unternehmen eine brachliegende Ressource nutzbar machen. Campus, Frankfurt am Main-New York.
- Redlich A (1994): Berufsbezogene Supervision in Gruppen. Band 19 der Materialien aus der Arbeitsgruppe Beratung und Training. Fachbereich Psychologie der Universität Hamburg.

- Roddewig M (2014): Kollegiale Beratung in der Gesundheits- und Krankenpflege. Auswirkungen auf das emotionale Befinden von Auszubildenden. Mabuse, Frankfurt am Main.
- Roddewig M (2018): Kollegiale Beratung für Gesundheitsberufe. Ein Anleitungsprogramm. - Mabuse, Frankfurt am Main.
- Scholz AM (2008): Wissensmanagement in der Altenpflege. Der Umgang mit der Ressource Wissen in Pflegeeinrichtungen – eine explorative Untersuchung. Diplomarbeit Technische Universität Dortmund, Sozialforschungsstelle, Beiträge aus der Forschung, Band 160, S. 1-130.
- Spangler G (2012): Kollegiale Beratung. Heilsbronner Modell zur kollegialen Beratung. 2., wesentlich erweiterte Auflage, Mabuse, Nürnberg.
- Tietze KO (2003): Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Rowohlt, Reinbek.
- Tietze KO (2008): Kollegiale Beratung – Problemlösungen gemeinsam entwickeln (3. Auflage). Rowohlt, Reinbek.
- Tietze KO (2010): Wirkprozesse und personenbezogene Wirkungen von kollegialer Beratung. Theoretische Entwürfe und empirische Forschung. VS Verlag, Wiesbaden.
- Thomas C (2000): Erfolgreich Ideen finden mit Vistem: Profi-Kopfrezepte; das geniale System mit den Pit-Haftzetteln. Midena.
- Zeiler R (2012): Kollegiale Fallberatung in der Schule: Warum, wann und wie? Verlag an der Ruhr, Mülheim an der Ruhr.

## Register

- Abschlussrunde 75
- Actstorming 88, 89
- Ambulante Langzeitpflege 112
- Ambulante Pflege 58, 61
- Ambulante Tagespflege 108
- Analysieren 98
- Anwenden 97
  
- Bachelorstudiengang Pflege 113
- Balint-Gruppe 18
- Berater 68
- Beratung 18, 21, 37, 75
  - Reflexion 79
- Beratungsansatz
  - personenorientierter 21
- Beratungsformen 18
- Beratungsprozess 73
- Blitzlichtrunde 73
- Brainstorming 85
  
- Castingphase 74
- Coaching 18, 20
  
- Ein-Minuten-Brainwriting 83
- Eminenz based Nurse 47
- Erfahrungsräume
  - konjunktive 40
- Evaluation 98
- Evidence 46, 114
  - externe 46
  - interne 46
- Evidence-based Nurse 47
  
- Fachkompetenz 93
- Fall 54
  - Vorbereitung 63
- Fallberatung 18
  - didaktisch planen und steuern 113
- Fallbesprechung 20
- Fälle 16
- Fallgeber 63, 66
- Fallvorstellung 74
- Feedback-Regeln 79
- Führungskräfte 29, 104
- Führungskräfte training im Krankenhaus 116
  
- Gerontopsychiatrie 56
- Gute Ratschläge 86
  
- Handeln 41
- Handlungsintention 44
- Handlungskompetenz
  - pflegerische 34, 46
- Handlungsproblem 54
- Handlungs- und Problemlösungskompetenz 37
  
- Inneres Team 87

- Kollegiale Beratung
  - Checkliste Einführung 98
  - Nebeneffekte 23
- Kollegiale Fallberatung 12, 18
  - Ablaufstruktur 71
  - als Weiterbildung 26
  - für Führungskräfte 104
  - Grenzen 30
  - implementieren 91
  - Nutzen 23
  - Phasen 72
  - Rahmenbedingungen 29
  - Rollen 65
  - Selbstverständnis 21
  - Unternehmensführung 102
  - Voraussetzungen 27
  - Ziele 25
- Kommunikation 27
  - achtsame 29
  - gewaltfreie 27
- Kompetenz 40
- Kompetenzentwicklung 34
- Kompetenz-Selbst-  
schätzung 93
- Konfliktlösung 63
- Kopfstand-Brainstorming 86
- Kopfstandmethode 56
- Krankenhaus 62, 109
- Kreuzverhör 89
  
- Lernen
  - fremdbestimmtes 17
  - selbstwirksames 17
- Loyalitätskonflikt 64
  
- Methodenkompetenz 93
- Methodenrepertoire 82
- Moderator 66
  
- Organisationsaufstellung 89
  
- Performanz 39, 52
- Persönliche Kompetenz 93
- Pflege
  - eminenzbasierte 48
  - evidencebasierte 48
- Pflegeausbildung 37
- Pflegeberufegesetz 37
- Pflegekompetenz 12, 50
- Pflegeschule 57, 114
- Prozessbeobachter 69
  
- Reflexion
  - berufliche Tätigkeit 16
- Reflexionsfähigkeit 25
- Rollenspiel 88
- Rückmeldung 75
  
- Schlüsselfrage 78
- Schwarm-Intelligenz 90
- Sekretär 68
- Selbstreflexion 16, 43
- Sharing 58
- Sharingrunde 75
- Sozialkompetenz 94
- Stationäre Altenhilfe 62, 111
- Supervision 18, 20
- Synthetisieren 98

- Taxonomiestufen 96
- Theorien
  - subjektive 40
- Transferaufgaben 32, 53, 64, 70, 81, 90, 99, 109
- Transferkompetenz 94
  
- Umdeuten 87
- Unternehmensentwicklung 115
  
- Verhaltenskontrolle 44
  - wahrgenommene 44
- Verständnisfragen 74
- Verstehen 97
  
- Wissen 96
  - atheoretisches 40
  - explizites 45
  - implizites 45
- Wissenschaffen 45
- Wohngruppe für Menschen mit Demenz 115

# Nie wieder »Blabla« im Berufsalltag



Renate Rogall-Adam | Hannelore Josuks |  
Gottfried Adam | Gottfried Schleinitz

## *Professionelle Kommunikation in Pflege und Management*

Ein praxisnaher Leitfaden

3. überarbeitete Auflage  
296 Seiten, Softcover  
ISBN 978-3-89993-963-7  
€ 26,95

Auch als E-Book erhältlich

- Der Bestseller in der 3. Auflage!
- Ein Nachschlagewerk für die Aus- und Weiterbildung
- Ideal für Praxisanleiter und Einsteiger
- Mit vielen Fallbeispielen aus der Praxis

*»Kommunikation ist eine Kunst, die sich  
lernen lässt – ständige Übung vorausgesetzt!«*

Renate Rogall-Adam

Änderungen vorbehalten.



# Effektiv zum Konfliktlöser werden



Christian Löffing | Dina Löffing (Hrsg.)

## **Konfliktgespräche in der Pflege**

**So meistern Sie schwierige Situationen  
in der Praxis**

152 Seiten, Hardcover  
ISBN 978-3-89993-322-2  
€ 29,95

Auch als E-Book erhältlich

- Orientiert an konkreten Konflikten aus dem Alltag
- Praxisnah geschrieben und direkt umsetzbar
- Fördert die Konfliktkompetenz und die Gesprächskultur

**»Wir hoffen, dass Sie Konflikten mit der Hilfe dieses praxisnahen Buches zukünftig eine größere Chance geben können. Auf der Grundlage der Darstellung theoretischer Aspekte werden Ihnen unsere Beispiele helfen, geeignete Lösungen zu entwickeln.«**

Dina und Christian Löffing

Änderungen vorbehalten.



# Risiko erkannt – Risiko gebannt



Tanja Leinkenjost et al.

## **Risikoerkennung und Beratung in der Altenpflege**

**Probleme erkennen – Maßnahmen  
planen – Beratung gestalten**

152 Seiten, Softcover  
ISBN 978-3-89993-985-9  
€ 24,95

Auch als E-Book erhältlich

- Übersichtlich: alle pflegerrelevanten Probleme auf einen Blick
- Zeitsparend: 3 Arbeitsschritte in einem Prozess (Risiko, Maßnahme, Beratung)
- Praxisnah: viele Fallbeispiele aus der Pflege

**»Erledigen Sie drei Arbeitsschritte  
in einem einzigen Prozess.«**

Tanja Leinkenjost

Änderungen vorbehalten.

[buecher.schluetersche.de](http://buecher.schluetersche.de)



[pflegen-online.de](http://pflegen-online.de)

# Kollegialer Rat: individuell und kompetent

Für Auszubildende in der Pflege gehört sie zu den wichtigsten Methoden: die Kollegiale Fallberatung. In vielen Fällen sind die eigenen Kolleginnen und Kollegen die besten Beraterinnen und Berater! Vorausgesetzt, sie beherrschen die Methodik. Die ist einfach, klar strukturiert und durchaus zeitsparend.

Was Auszubildende sozusagen unter »Laborbedingungen« lernen, ist für Pflegefachkräfte von ebenso großer Bedeutung: Von ihnen wird eigenständiges, professionelles Handeln, eine hoch entwickelte Handlungskompetenz und eine gut entwickelte Reflexionsfähigkeit erwartet.

Dieses Buch zeigt, wie schnell und erfolgreich sich die Kollegiale Fallberatung in der Praxis umsetzen lässt: Die Theorie ist auf Wesentliches beschränkt, die praktische Darstellung dafür so umfassend wie möglich. Viele Fallbeispiele zeigen eindrucksvoll, welche Chancen die Kollegiale Fallberatung bietet.

**schlütersche**  
*macht Pflege leichter*

## Die Autorin

Dr. rer. medic. Ursula Kriesten, MBA, ist Gesundheits- und Pflegewissenschaftlerin, Betriebswirtin, Lehrerin für Gesundheitsberufe und Krankenschwester. Sie ist Leiterin der Akademie Gesundheitswirtschaft und Senioren (Oberbergischer Kreis).

ISBN 978-3-8426-0824-5

