

# KNOTEN- SCHABLONEN

Remote Edition

# Kollegiale Fallberatung

## Was ist eine „Kollegiale Fallberatung“?

Systematisch vorgegebene Supervision im hierarchiefreien Raum als zielführende und ergebnisorientierte Reflexion eines beruflichen Themas/ Problems („Fall“).

## Was ist das Ziel dieser Methode?

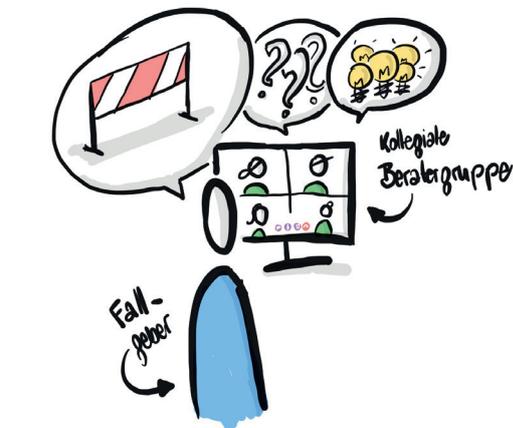
Die kollegiale Beratergruppe (KB) reflektiert gemeinsam mögliche Lösungsansätze zum eingebrachten Thema des Fallgebers (FG). Die kollegiale Fallberatung ist stark von Kooperation und Kommunikation geprägt.

### Was benötigt man für die Methode?

- Es ist keine Vorbereitung notwendig.
- Es gibt zwei Rollen die wechselnd ausgefüllt werden: Die des Fallgebers (FG), die der Kollegialen Beratergruppe (KB) (Gruppengröße 6-9).
- Die nachfolgende Netzwerkknoten-Vorlage Kollegiale Fallberatung hat jeder Teilnehmer vorliegen, wobei die KB die Vorlage primär benötigt.

### Was gilt es zu beachten?

- Das Beratungsgespräch ist vertraulich.
- Gegenseitige Wertschätzung zwischen FG und KB.
- Die kollegiale Fallberatung lebt durch das aktive Zuhören und die positive Sprache der Teilnehmer. Daher ist es wichtig, dass das vorgegebene „Timeboxing“ eingehalten wird – auch dann, wenn es nichts mehr zu sagen gibt, um in Ruhe über das bisher Gesagte zu reflektieren.



### Was für Erfahrungen hat der Netzwerkknoten gemacht?

- Einen Moderator hinzuziehen, um den respektvollen und wertschätzenden Charakter der kollegialen Fallberatung zu wahren.
- Es kann hilfreich sein, wenn der FG zur Erklärung / Visualisierung des Falls ein Whiteboard oder Flipchart hinzuzieht.
- Kreisarbeit – die KB sprechen nacheinander.
- Zuhören und mitschreiben, und noch keine Hypothesen in das Aufgefasste einbauen

### Was für nächste Schritte sind methodisch möglich?

- Der kollegialen Fallberatung in gleicher Zusammensetzung einen regelmäßigen Raum schaffen.

**1 Anliegen vorstellen**

Der Fallgeber (FG) stellt sein Anliegen aus seiner Perspektive vor. Die kollegiale Beratergruppe (KB) hört aktiv zu und notiert ggf. Verständnisfragen.

---

---

---

---

---

---

---

---

FG

10 Min

**2 Verständnisfragen stellen**

Die KB hat nun die Möglichkeit Rückfragen zu stellen, um das Thema / Problem besser zu verstehen.

---

---

---

---

---

---

---

---

KB & FG

5 Min

**3 Hypothesenbildung / Erfahrungen teilen**

Die KB reflektiert gemeinsam über den Fall, so als wäre der FG nicht im Raum. Der FG schaltet seine Kamera temporär aus.

---

---

---

---

---

---

---

---

KB

20 Min

**4 Reflexion**

Der FG hat nun die Möglichkeit der KB zu berichten, welche Anregungen hilfreich waren und im Allgemeinen über das Gehörte zu reflektieren.

---

---

---

---

---

---

---

---

FG

5 Min

# Scrum Master Tagebuch

## Was ist das Scrum Master Tagebuch?

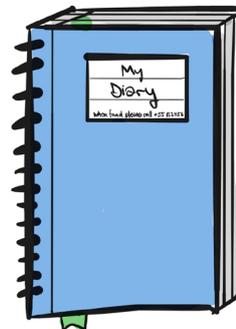
Das Tagebuch unterstützt Scrum Master bei ihrer täglichen Arbeit und hilft die eigene Wahrnehmung einordnen zu können sowie die Trennung von Beobachtung und Bewertung zu erlernen.

## Was ist das Ziel dieses Werkzeuges?

Gelegentlich reicht schon das Teilen einer reinen Beobachtung aus, um eine Reflexion anzustoßen oder eine Wirkung zu erzielen. Des Weiteren können Scrum Master ihre Interventionen planen und anschließend die Ergebnisse dem System zur Verfügung stellen.

### Was benötigt man für die Methode?

Es bedarf ein gewisses Maß an Disziplin, sich für jede Beobachtung mindestens drei unterschiedliche Interpretationsansätze zur Verfügung zu stellen. Eine regelmäßige Durchführung hilft, um die Methode zu festigen. Dies ist allerdings nicht zwingend notwendig, da es auch viel bewirkt, wenn man das Scrum Master Tagebuch bedarfsorientiert nutzt.



### Was gilt es zu beachten?

Man sollte darauf achten zu jeder Beobachtung mindestens drei unterschiedliche Interpretationen zu finden, um möglichst viele Perspektiven zu berücksichtigen und gleichzeitig zu verinnerlichen, dass es mehr als nur eine mögliche Realität gibt.

### Was für Erfahrungen hat der Netzwerkknoten gemacht?

Die Methode eignet sich hervorragend, um das „Innere Team“ zu befragen, welches sich typischerweise aus folgenden Mitgliedern zusammensetzt: die StammspielerInnen, die AußenseiterInnen, die BewacherInnen, die feindlichen AntagonistenInnen, die Leisen und Zaghafte, die WidersacherInnen und die SpätmerlderInnen. So ergeben sich idealerweise noch viele weitere Perspektiven, die es zu berücksichtigen gilt.

Zusätzlich dazu ist es möglich, sie in die Kollegiale Fallberatung zu integrieren (siehe weitere Knotenschablone).

Wir stellten fest, dass es viel Übung bedarf, bis man die Trennung von Beobachtung und Interpretation bzw. auch Wertung ganz natürlich vornimmt, ohne lange überlegen zu müssen.

### Was für nächste Schritte sind methodisch möglich?

Zum einen erlaubt es die Auflistung im Scrum Master Tagebuch die einzelnen Beobachtungen sowie die entstehenden Interventionen zu priorisieren. Als Fortsetzung davon kann man sie in OKRs oder andere Metriken abbilden. Andererseits kann man der Organisation auch die Ergebnisse zur Verfügung stellen oder mit ihnen das Impediment-Backlog füllen.

## Beobachtung

## Mögliche Interpretation

Was habe ich gesehen / gehört?

Es gibt immer mehr als eine mögliche Perspektive.

1.

2.

3.

4.

1.

2.

3.

4.

1.

2.

3.

4.

Mögliche Intervention:

Woran erkenne ich, dass meine Intervention erfolgreich war?

1.

2.

3.

4.

1.

2.

3.

4.

1.

2.

3.

4.

# Das PELZ-Modell – Oder lösungsorientierte Zielklärung

## Was ist das „PELZ – Modell“?

Das PELZ-Modell ist ein strukturiertes und effektives Problemlösungsmodell, es ist vor allem im Bereich des Einstiegs einer Coaching Sitzung sehr verbreitet. Der Name ist ein Akronym – es setzt sich aus den vier Anfangsbuchstaben der notwendigen Schritte zusammen (Problem, Erklärung, Lösung, Ziele).

## Was ist Ziel dieser Methode?

Dieses Vorgehen kann grundsätzlich universell eingesetzt werden, da die Grundstruktur sehr einfach ist. Sie ist auch geeignet in der Arbeit mit ganzen Teams. Wie in den Beispielfragen angedeutet, wird mit dieser Methode auch immer ein Perspektivwechsel angestrebt. Ziel ist es, nicht das Symptom, sondern das zugrunde liegende Problem aufzudecken. Durch das Vorgehen nach PELZ, gelangt der Mitarbeiter bzw. das Team auf dem Weg zum Ziel, zu neuen Erkenntnissen und Perspektiven auf das zugrunde liegende Problem.

## Was benötigt man für die Methode?

- Keine Vorbereitung nötig
- Für diese Methode benötigt man nur ein paar gute Fragen s.u.
- möglicherweise ein Notizblock, um das Gesagte zu notieren

## Was gilt es zu beachten?

- Keine theoretischen Modelle, die zuvor erklärt werden müssen
- Allgemein verständliche Fragen verwenden

## Was für Erfahrungen hat der Netzwerkknoten gemacht?

Im Netzwerkknoten sind einige ausgebildete systemische Coaches tätig, die diese Methode immer wieder gerne in ihren Coachings nutzen. In der Arbeit mit ganzen Teams, kann diese Struktur in einer offenen Diskussion in Bezug auf ein bestimmtes Thema sehr gut genutzt werden.



## Was für nächste Schritte sind methodisch möglich?

- Skalenarbeit
- SMART – Ziele
- Die Bearbeitung des Anliegens kann dann durch verschiedene Frageformen, Methoden, Tools unter Beachtung des Ziels, des Klienten, des Anliegens und des Zeitrahmens fortgeführt werden.

## 1. Problemwahrnehmung und Problemdefinition

Was ist ihr Anliegen?

Was beschäftigt Sie gerade?

Was ist das aktuell größte Problem?

Worin besteht das Problem genau?

Aus wessen Sicht besteht das Problem noch?

Wann tritt es auf?

Was passiert davor und danach typischerweise?

Wann tritt es nicht auf?

## 2. Erklärungsmodelle

Wie ist das Problem entstanden?

Wie erklären Sie sich das?

Haben Sie eine Idee, woran das liegen könnte?

Wer ist darin involviert?

Wie würde ein anderer Beteiligter das Problem beschreiben?

Was sind gute Gründe, das Problem zu behalten?

## 3. Lösungsversuche

Was haben Sie oder andere bisher unternommen, um das Problem zu lösen?

Welche Ideen hatten Sie schon, um das Problem zu lösen?

Stellen Sie sich vor, Sie hätten es gelöst, was haben Sie getan?

Ich möchte exakt das gleiche Problem haben, was muss ich tun?

## 4. Ziele

Wir haben jetzt das..., das..., und das besprochen, woran möchten Sie heute bzw. in den kommenden Sitzungen arbeiten?

Was ist ihr persönliches Ziel in Bezug auf das genannte Problem?

Woran werden Sie und andere erkennen, dass Sie das Ziel erreicht haben?