

*Zielgruppe: Praxisanleiter*innen*

Digitale kollegiale Beratung
rassismuskritisch und
diskriminierungssensibel gestalten?

Content Warnung

Im folgenden Vortrag werden Situationen aus der Perspektive von Rassismus betroffenen Menschen als Zitate geschildert. Wenn Sie selber Rassismuserfahrungen oder Diskriminierungserfahrungen in der Gesundheitsversorgung gemacht oder beobachtet haben, können die Schilderungen Ihnen Nahe gehen. Nehmen Sie sich den Raum, sich zu schützen, gehen Sie ggf. hinaus.

Gesprächsgrundlagen für den digitalen Raum I

- Keine Teilnahme von unterwegs oder im öffentlichen Raum
- Angeschaltete Videokamera während der Sitzungen der digitalen kollegialen Beratung
- Stummschaltung des Mikrofons bei keinem Redebeitrag
- Keine Screenshots, keine Aufnahmen, Mitschnitte oder Fotos von Teilnehmer*innen oder Moderator*innen
- Keine Posts der persönlichen Daten aus Datenschutzgründen

Gesprächsgrundlagen für den digitalen Raum II

- Vermeidung von Begriffen, Redewendungen und sprachlichen Bilder, die (ungewollt) Menschen mit gewissen (zugewiesenen) Eigenschaften ausgrenzen
- Unbewusste Aufnahme diskriminierender Sprache –Versuch der aktiven Befreiung davon, um diversitätssensible Haltung zu entwickeln bzw. zu stärken
- Fehlerfreundlichkeit – gegenseitige Hinweisung und Verbesserungsvorschläge (Erforderlichkeit in einem Lernraum) - Verbesserung nur durch konstruktives Feedback möglich - Keine Beschuldigen oder keine Vorwürfe
- Direkte Ansprache und Verwendung der Ich-Form
- Kein **safe space** Raum (kein sicherer Raum), aber Streben nach **safer space** (ein sichererer Raum)

Gesprächsgrundlagen für den digitalen Raum III

- Keine Duldung jeglicher Form von Diskriminierung, Rassismus und jeder anderen Art der Menschenfeindlichkeit
- Keine Duldung von Beleidigungen, Drohungen, Provokationen, persönlichen Angriffen wie auch sexistischen, religionsbeleidigenden, jugendgefährdenden Äußerungen - Bitte wählen Sie daher ihre Worte derart, dass sich keine Teilnehmer*innen beleidigt fühlen.
- Stets respektvolle und wertschätzende Haltung
- Ausredenlassen anderer Teilnehmer*innen
- Achtsamkeit bzgl. Ihrer Redezeit für genügend Redezeit anderer Teilnehmer*innen

Kontext

Warum ist kollegiale Beratung in Pflege/ Ausbildung wichtig?

- Fachkräfte sind im Alltag mit komplexen Herausforderungen konfrontiert
- Austausch & Reflexion helfen, schwierige Situationen zu bewältigen
- Förderung von Teamkultur, Empowerment, Lernen aus Praxis

Verbindung zum Thema Rassismus / Diskriminierung:

- Ungleiche Machtverhältnisse, strukturelle Ungleichheiten wirken auch im Pflegealltag
- Reflexive Räume brauchen Sensibilität

Ziele des fachlichen Inputs

- Verständnis der Methode „kollegiale Beratung“
- Praktische Handlungskompetenz zur Durchführung
- Sensibilisierung für rassismuskritische / diskriminierungssensible Aspekte

Was ist kollegiale Beratung? – Definition

- Kollegiale Beratung = strukturiertes Peer-Beratungsverfahren in gleichgestellter Gruppe
- Auch „Intervision“ genannt
- Ziel: gemeinsam Lösungen, neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten entwickeln
- Unabhängig von externen Supervisor*innen – Eigenverantwortung der Gruppe im Vordergrund

(Kocks & Segmüller 2012)

Merkmale/ Grundprinzipien der kollegialen Beratung

- Strukturierter Prozess mit definierten Phasen
- Gleichberechtigung aller Beteiligten (Rollen wechseln)
- Freiwilligkeit der Teilnahme
- Vertraulichkeit als Grundregel
- Aktivität & Selbstreflexion der Teilnehmenden
- Fokussierung auf konkrete, aktuelle Praxisfälle

(Kocks & Segmüller 2012)

Unterschied zu Supervision

- **Supervision:** externe Fachperson steuert Reflexionsprozess, oft mit systemischen Perspektiven
- Kollegiale Beratung nutzt vorhandene Kompetenzen der Gruppe, ohne externe Leitung
- Vorteil: niedrigschwellig, kostengünstig, fördert Selbsthilfe und kollegiales Lernen

(Kocks & Segmüller 2012)

Nutzen und Wirkungen der kollegialen Beratung

- Verbesserte Problemlösungsfähigkeit
- Erweiterung von Perspektiven, Kreativität bei Lösungen
- Professionalisierung der Reflexionskultur
- Unterstützung, Entlastung, Teamstärkung
- Förderung von Selbstwirksamkeit und kollegialem Zusammenhalt

(Reddel 2024)

Rahmenbedingungen für erfolgreiche kollegiale Beratung

- Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit
- Zeitliche Planung (60 min.)
- Kleingruppengröße (idealerweise 4–8 Personen)
- Vorab Besprechung von zuvor festgelegten Gesprächsgrundlagen
- Moderation / Struktur (Rollen)
- Offene Haltung, Vertrauen, Respekt

(Jessen 2021)

Ablauf der kollegialen Beratung: 6 Phasen

1. Phase: Casting / Themenwahl
2. Phase: Spontanbericht (Erzählung des Falls)
3. Phase: Schlüsselfrage
4. Phase: Methodenwahl
5. Phase: Beratung (Ideensammlung / Vertiefung)
6. Phase: Abschluss / Ausblick

(Kocks & Segmüller 2012)

Phase 1 – Casting

- Wer bringt einen Fall ein? (freiwillig)
- Themen kurz vorstellen, entscheiden, welcher Fall beraten wird
- Priorisierung (z. B. Dringlichkeit, Relevanz)
- Ziel: Klarheit über das Beratungsanliegen

Phase 2 – Spontanbericht der Fallgeber*in

- Fallgeber*in schildert Situation aus Ich-Perspektive
- Möglichst konkret, klar, ohne Interpretationen
- Zeitbegrenzung (ca. 10 Minuten)
- Berater*innen stellen Verständnisfragen, um Klarheit zu gewinnen

Phase 3 – Formulierung von Schlüsselfrage

- Fallgeber*in benennt eine zentrale Frage / Anliegen
- Fragen sollen **positiv, konkret** und **selbst beeinflussbar** sein
- Beispiel: „Wie kann ich in dieser Situation eine respektvollere Kommunikation etablieren?“
- Wichtig: Die Frage lenkt den Fokus der Beratung

Phase 4 – Methodenwahl

- Die Gruppe entscheidet, mit welcher Methode sie arbeiten will
- Methodenbeispiele: Brainstorming, Perspektivwechsel, Metaphern, Rollenwechsel, Resonanzrunde
- Auswahl abhängig von Fall und Gruppe
- Vereinbarung von Zeitrahmen und Vorgehen

Methode	Ziel	Leitfrage
Brainstorming/Gute Ratschläge	Lösungsideen sammeln	Was könnte in dieser Situation getan werden?
Kopfstand-Brainstorming	Ideen in die Gegenrichtung der Schlüsselfrage suchen	Wie könnte die Fallgeber*in die Situation noch verschlimmern?
Resonanzrunde	Feedback in Bezug auf die Fallerzählung	Was löst die Fallerzählung bei mir als Reaktion aus?
Sharing	Bezug zu eigenen ähnlichen Erlebnissen herstellen	An welche eigene Erfahrung erinnert mich der Fall?
Kurze Kommentare	Stellungnahme zum Geschehen angeben	Was ist mir an den Inhalten bzw. der Art der Falldarstellung aufgefallen?

Quelle: Tabelle selbst erstellt, nach Tietze 2003, S. 117

Phase 5 – Beratung/ Ideensammlung

- Berater*innen bringen Vorschläge, Gedanken, Perspektiven ein
- Fallgeber*in hört aktiv zu, ohne zu unterbrechen
- Berater*innen dürfen auch “wilde Ideen” anmelden (laterales Denken)
- Zwischenschritte: Strukturieren, Priorisieren, umsetzbare Ideen filtern
- Diskussion nur im Rahmen, der der Methode entspricht

Phase 6 – Abschluss und Ausblick

- Fallgeber*in reflektiert, was hilfreich war
- Entscheidung: Welche Vorschläge/ nehme ich mit?
- Kurzer Ausblick/Umsetzungsplanung
- Feedbackrunde: Wie war der Prozess für alle?
- ggf. Blitzlicht oder Feedback zu Rollen / Ablauf

Grenzen und Risiken der kollegialen Beratung

- Nicht geeignet für akute Krisen, Trauma oder schwere Konflikte
- Bei Diskriminierung, Machtmissbrauch, Rechtsverstößen: externe professionelle Begleitung nötig
- Gefahr, bestehende Machtverhältnisse zu reproduzieren
- Unzureichende Vertraulichkeit, fehlende Reflexionsfähigkeit
- Gruppenabweichung vom Prozess/ Dominanz einzelner Personen
- Unrealistische Erwartungen (Lösungsgarantie)

(Diversity Arts Culture Berlin 2023)

Einführung in rassismuskritische/ diskriminierungssensible kollegiale Beratung

- Ziel: kollegiale Beratung so gestalten, dass Macht- und Diskriminierungsaspekte sichtbar werden
- Keine “neutralen Räume” — Diskriminierung ist häufig implizit
- Vorab gemeinsame Verständigung über Haltungen, Regeln, Sprachlichkeit
- Transparenz über Machtverhältnisse & strukturelle Ungleichheiten

(Diversity Arts Culture Berlin 2023)

Grundprinzipien diskriminierungssensibler kollegialer Beratung

Selbstreflexion: eigene Positionierung, Privilegien, Blindspots

Partizipation & Stimme: Betroffene stärker einbinden

Machtbewusstsein: Rollen, Hierarchien, implizite Machtfreiräume thematisieren

Respekt & Anerkennung von Differenz

Sprache & Formulierung: achtsam mit Kategorien & Zuschreibungen umgehen

Fehlerkultur & Lernbereitschaft

(Müller 2024)

Praktische Überlegungen zur Gruppenstruktur

- Zusammensetzung: Diversität, aber auch gemeinsame Haltung gegenüber Macht/ Diskriminierung
- Vorab Vereinbarungen: Safe Spaces, Vertraulichkeit, Umgang mit Konflikten
- Rollenzuwachs: Moderator*innen sollten geschult sein in Macht- / Diskriminierungsreflexion
- Möglichkeit von Meta-Reflexionspausen über den Prozess
- Bewusstes Einbringen marginalisierter Perspektiven
- Aufmerksamkeit für stille Teilnehmende

(Diversity Arts Culture Berlin 2023)

Sprachliche Sensibilität und Kategorienhandeln

- Sprache ist nie “neutral” – Kategorien (z. B. Herkunft, Hautfarbe) wirken
- Vermeidung von „Othering“, Stereotypisierung, rassistischen Zuschreibungen
- Nutzung der Ich-Form: Nutzung statt “Du bist ..., weil ...” → “Ich vermute ..., weil ...”
- Mögliches Nutzen von Reflexionsfragen („Welche Macht hat dieses Wort hier?“)
- Kontinuierliche Lernhaltung: Sprache anpassen, reflektieren, korrigieren

(Diskriminierungssensible Beratung - Fachportal Lernnetz 2024)

Reflexionsimpulse und Achtsamkeit während Beratungsphase

- Zwischenschritte: „Wo könnten Macht- / Diskriminierungsaspekte stecken?“
- Meta-Fragen: „Wer spricht wie viel? Wer bleibt still?“
- Bewusstes Einladen stiller Positionen
- Rückmeldungen zur Moderation: Wie wird der Raum gestaltet?
- Emotionsarbeit: Gefühle von Betroffenen ernst nehmen

(Diskriminierungssensible Beratung - Fachportal Lernnetz 2024)

Beispielhafte Stolpersteine und der Umgang damit

Problem

Dominanz einzelner Teilnehmender

Leugnung / Bagatellisierung von Diskriminierung

Versteckte Hierarchien

Emotionale Eskalation

„Lösungsdruck“ statt Reflexion

Rückgriff auf stereotype Ideen

Mögliche Gegenstrategien

Zeitbegrenzung, Rollenkontrollen, Stummschaltungen in digitalen Settings

Regel vorab: Erfahrungen sind gültig, Nachfragen statt Abwehr

Metareflexion über Rollen, explizite Ansprache

Kurze Pause, emotionsfokussierte Moderation

Betonung des Lernprozesses, nicht der sofortigen Lösung

Methodenwechsel, externe Perspektiven einladen

Praxisbeispiel (fiktiv/ adaptiert)

Fallgeber*in: Pflegefachkraft in der Wohnstation

Situation: Mitarbeitende mit Migrationsgeschichte fühlen sich in Teambesprechungen weniger zu Wort gekommen, stetige Hinweise auf kulturelle Unterschiede

Schlüsselfrage: „Wie kann ich eine inklusivere Gesprächskultur etablieren?“

Diskriminierungskritischer Fokus: Machtasymmetrien, implizite Mikroaggressionen, Sprechraumverteilung

In der Beratung könnten Perspektivwechsel, Rollenwechsel, Metaphern genutzt werden

Weitere Anwendungsfelder und Kontext in der Pflege/ Ausbildung

- In der Praxisanleitung: Fallberatung von Auszubildenden
- Pflegedienstleitung: Teamkonflikte, Kommunikationsprobleme, Führung
- Pflegealltag: Stresssituationen, ethische Dilemmata
- In Fortbildung / Supervision eingebettet
- Qualitätsentwicklung, Reflexionsstrukturen in Institutionen
- Anstoß von diskriminierungssensiblen Organisationsentwicklungsprozessen

Nachbereitung und Verstetigung

- Reflexion der Durchführung in einem Metafenster („Wie lief's?“)
- Lessons Learned zusammentragen
- Dokumentation von Ideen & Maßnahmen
- Follow-up-Treffen zur Evaluation
- Transfer in Institution/ Integration ins Team: regelmäßige kollegiale Beratung als Standard
- Fortbildungen/ Supervision ergänzend nutzen

Fazit

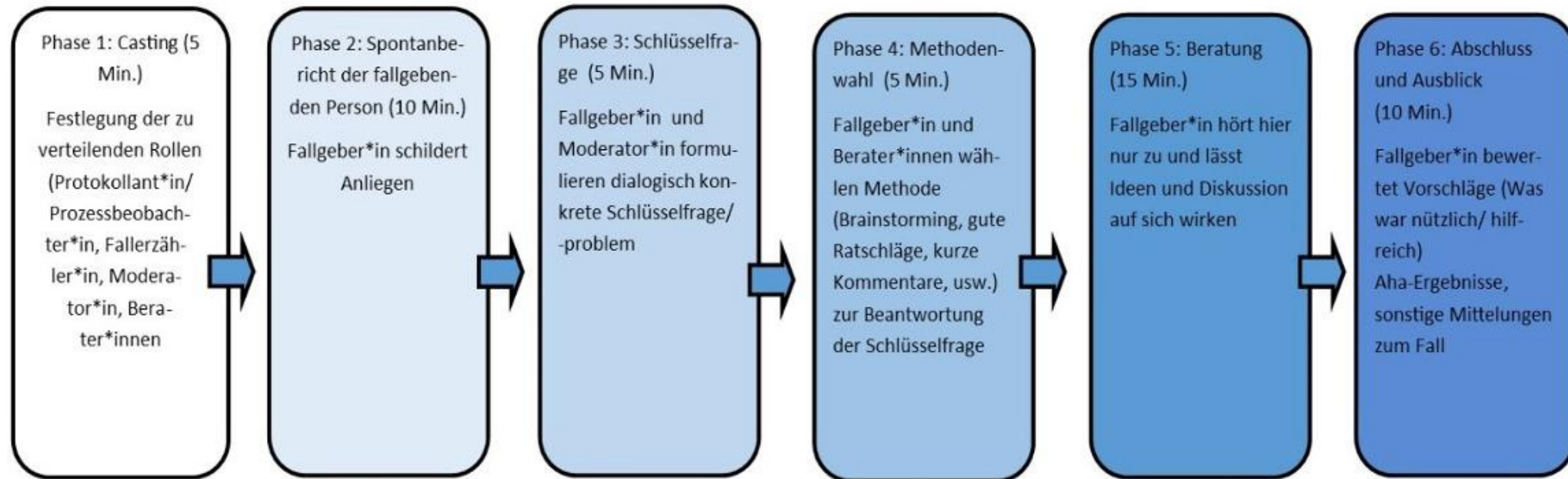
- Kollegiale Beratung = wertvolle Methode für Praxisreflexion & Problemlösung
- Struktur & Rollen sind wichtig, aber Haltung & Sensibilität entscheidend
- Rassismuskritik & Diskriminierungssensibilität machen Beratung tiefer und relevanter
- Reflexion von Macht, Sprache, Gruppendynamik ist zentral
- In eurer Praxis: Übung macht Meister*in – startet, evaluiert, passt an

Digitale kollegiale Beratung zu Themen der Diversitäts- sensibilität und Rassismuskritik

Digitale kollegiale Beratung zu Themen der Diversitätssensibilität und Rassismuskritik

- Entwicklung/Stärkung einer diversitätssensiblen, rassismuskritischen Haltung
- Verbesserung der Lebensqualität der pflegebedürftigen Menschen durch Austausch über Erfahrungen und Herausforderungen
- Beitrag zur Pflege entsprechend der individuellen Bedürfnisse von Pflegebedürftigen
- Vorbeugung gesundheitlicher Probleme und Beibehaltung eines hohen Maßes an Selbstständigkeit pflegebedürftiger Menschen
- Konkretes Vorgehen
 - Zeitrahmen: 60 Minuten
 - Verwendung des “Arbeits-Du” während der kollegialen Beratung

Ablauf der (digitalen) kollegialen Beratung



Skizze in Anlehnung an Tietze, 2003

Phase 1: Casting

- Festlegung der zu verteilenden Rollen
 - Moderator*in
 - Fallgeber*in/-erzähler*in
 - Berater*innen
 - Ggf. Protokollant*in/Prozessbeobachter*in

Phase 2: Spontanbericht der/des Fallgeber*in

- Fallgeber*in schildert den Fall

Phase 3: Schlüsselfrage

- Fallgeber*in und Moderator*in formulieren dialogisch konkrete Schlüsselfrage/ -problem

Phase 4: Methodenwahl

Methode	Ziel	Leitfrage
Brainstorming/Gute Ratschläge	Lösungsideen sammeln	Was könnte in dieser Situation getan werden?
Kopfstand-Brainstorming	Ideen in die Gegenrichtung der Schlüsselfrage suchen	Wie könnte die Fallgeber*in die Situation noch verschlimmern?
Resonanzrunde	Feedback in Bezug auf die Fall Erzählung	Was löst die Fall Erzählung bei mir als Reaktion aus?
Sharing	Bezug zu eigenen ähnlichen Erlebnissen herstellen	An welche eigene Erfahrung erinnert mich der Fall?
Kurze Kommentare	Stellungnahme zum Geschehen angeben	Was ist mir an den Inhalten bzw. der Art der Falldarstellung aufgefallen?
Quelle: Tabelle selbst erstellt, nach Tietze 2003, S. 117		

Phase 5: Beratung

- Fallgeber*in hört hier nur zu und lässt Ideen und Diskussion auf sich wirken

Phase 6: Abschluss und Ausblick

- Fallgeber*in bewertet Vorschläge (Was war nützlich/hilfreich?)
- Aha-Ergebnisse, sonstige Mitteilungen zum Fall

Vielen Dank!



**EMPOWERMENT
FÜR DIVERSITÄT**
Allianz für Chancengleichheit
in der Gesundheitsversorgung



Alice Salomon Hochschule Berlin
University of Applied Sciences

Folien wurden erstellt
von

- Ilknur Özer-Erdogdu
- Prof. Dr. Dr. Hürrem Tezcan-Güntekin

gefördert durch



STIFTUNG
MERCATOR

Quellen

- Kocks, A., & Segmüller, T. (2012). *Kollegiale Beratung in der Pflege: Ein praktischer Leitfaden*. Sektion Bildung und Soziale Pflegeberufe (BIS), Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft (DGP). <https://dg-pflegewissenschaft.de/wp-content/uploads/2017/05/LeitfadenBIS1.pdf>
- Sell, M. (2021). *Leitfaden zur Kollegialen Fallberatung*. Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Serviceeinrichtung für Lehrentwicklung und Lehrqualität (SELL). https://www.sell.hhu.de/fileadmin/redaktion/Lehre/Hochschuldidaktik/Downloads/211126_Leitfaden_Kollegiale_Fallberatung.pdf
- Diversity Arts Culture Berlin. (2023). *Kollegiale Beratung für diskriminierungskritisches Arbeiten im Kulturbetrieb: Methodenblatt*. <https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2023-04/methodenblattkollegialefallberatung22web.pdf>
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein. (2024). *Diskriminierungssensibel beraten* [Fachportal Lernnetz]. https://fachportal.lernnetz.de/files/Fachliche%20Querschnittsthemen/Politische%20Bildung/Ausschreibung_Diskriminierungssensibel_beraten_hoch.pdf
- Forum Verlag Herkert GmbH. (2024). *Kollegiale Beratung: Methoden & Einsatzfelder*. <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/bildung-und-erziehung/kollegiale-beratung>
- Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP). (2023). *Arbeitsmaterial: Kollegiale Beratung zur Pflegecharta*. <https://www.zqp.de/wp-content/uploads/zqp-pflegecharta-methode-beratung.pdf>
- Socialnet. (2024). *Kollegiale Beratung* [Online-Lexikonartikel]. <https://www.socialnet.de/lexikon/Kollegiale-Beratung>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS e. V.). (2024). *JMD-Reader: Diskriminierungssensible Beratungsarbeit*. <https://www.bagkjs.de/wp-content/uploads/2024/11/JMD-Reader-Diskriminierungssensible-Beratungsarbeit.pdf>
- Tietze, Kim-Oliver (2003): *Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln*. Rowohlt Taschenbuch Verlag: Hamburg

Impressum

Herausgeber*innen:

Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung

Augustenburger Platz 1

13353 Berlin

www.empowerment.charite.de

&

Alice Salomon Hochschule Berlin

Alice-Salomon-Platz 5

12627 Berlin

www.ash-berlin.eu

Autor*innen: Ilknur Özer-Erdogdu & Prof. Dr. Dr. Hürrem Tezcan-Güntekin

CC BY-ND 4.0



<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de>

Dieses Bildungsmaterial ist urheberrechtlich geschützt und – soweit nicht anders angegeben – lizenziert unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung-Keine Bearbeitung 4.0 International (CC BY-ND 4.0). Das bedeutet, dass es von allen interessierten Personen zu jedem Zweck ohne individuelle Zustimmung und kostenlos genutzt werden kann. Dies umfasst Kopien aller Art, jegliche digitale oder physische Weitergabe und Online-Stellung sowie das Teilen, ganz gleich, in welchem Medium oder auf welcher Plattform. Bei der Nutzung müssen zumindest die Hinweise auf Autor*in (wie oben angegeben) und Lizenz beibehalten werden. Nicht gestattet ist es, das Material in geänderter Form oder Fassung zu veröffentlichen und/oder mit der Öffentlichkeit zu teilen (ND=Keine Bearbeitung). Details ergeben sich aus dem Lizenztext, der abrufbar ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/legalcode.de>.

Von der ND-Einschränkung (ND = Keine Bearbeitung) ausgenommen (also ausdrücklich erlaubt) sind didaktische Änderungen im Rahmen der Verwendung im Unterricht. Darunter fallen insbesondere die Anpassung des Ablaufs von Übungen an die berufsspezifischen Anforderungen jeweiliger Zielgruppen (z.B. Medizinstudierende, Auszubildende zur Pflegefachperson etc.) und die Übertragung in einfache Sprache. Die Online-Stellung solcher Änderungen muss bei den Autor*innen angefragt werden.

Von der CC-Lizenz ausgenommen sind die in der Veröffentlichung zitierten Fremddabbildungen. Diese werden nach der Zitatregelung in § 51 des Urhebergesetzes (UrhG) verwendet.

Das Bildungsmaterial wurde entwickelt im Rahmen des Programms „Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengerechtigkeit in der Gesundheitsversorgung“, angesiedelt an die Charité – Universitätsmedizin, gefördert von der Stiftung Mercator.

Design & Layout: Thomas Kunicke

Erscheinungsjahr: 2025