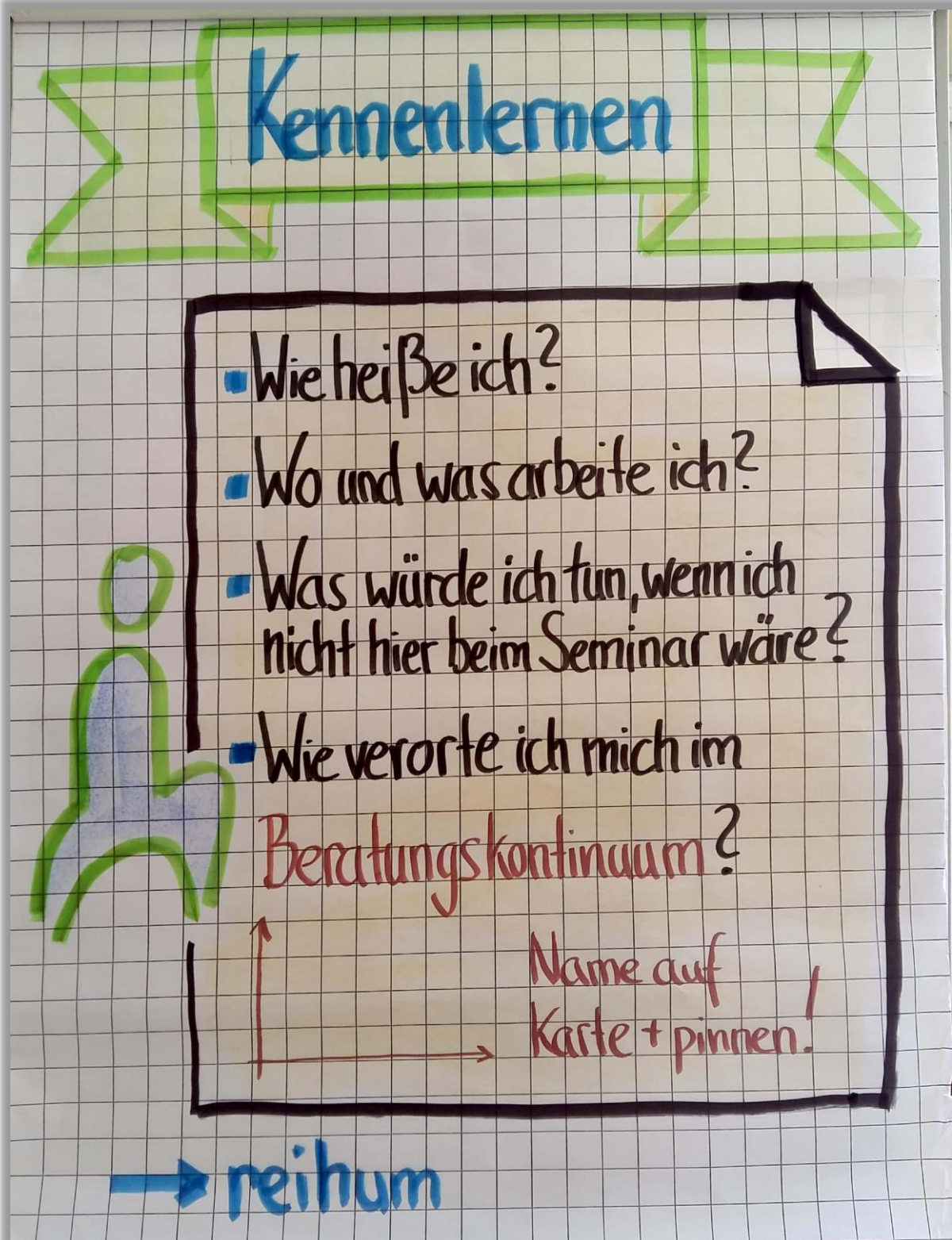


Beratung im ZdT-Kontext

Kennenlernen



Kennenlernen

- Wie heiße ich?
- Wo und was arbeite ich?
- Was würde ich tun, wenn ich nicht hier beim Seminar wäre?
- Wie verorte ich mich im Beratungskontinuum?

Name auf Karte + pinnen!

→ reihum

Beratung und Ich – Vorerfahrungen im Bereich Beratung

Meine Erfahrungen mit Beratung

① Einzelarbeit mit dem Arbeitsblatt 15'



② Austausch zu zweit 15'



③ Austausch im Plenum 15'



hilfreich

gute Beziehung & Empathie

Berater:innen als Verbündete
(Recherche, Austausch, Zugewinn
an Wissen)

professionelle
Distanz

geleitete Erfahrung
als Ressource >>>
Vertrauensbasis

Transparenz

Zielgruppengerechte
Sprache / Aufbereitung
von Wissen

ungünstig

BafoG Beratung >>>
Expert:innenberatung
Fehlinformationen

RatschläGE an Jugendliche
von Erwachsenen >>>
ungewollte Einmischung

Berater:in geht
von eig. Erfahrungen
aus & kann davon
nicht abstrahieren

Eingeschränkter
Möglichkeitenraum

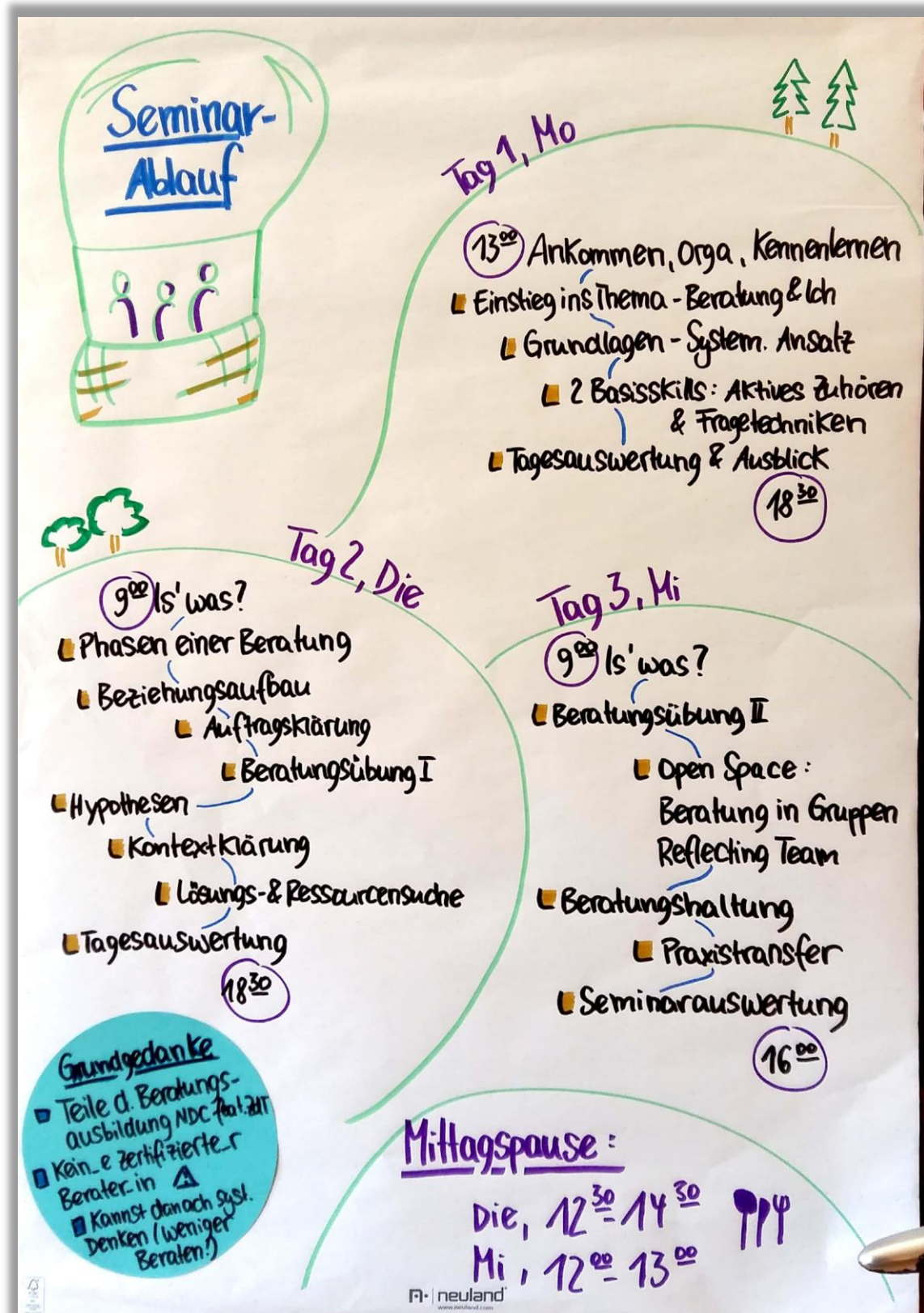
Voreingenommenheit/
Beharren auf eig.
Einstellungen /
Haltungen

Bezüge
Beruf/Alltag

Arzt/-Ärztinnenbesuch

Bildungsberatung

Ablauf – Was passiert in den kommenden drei Tagen?



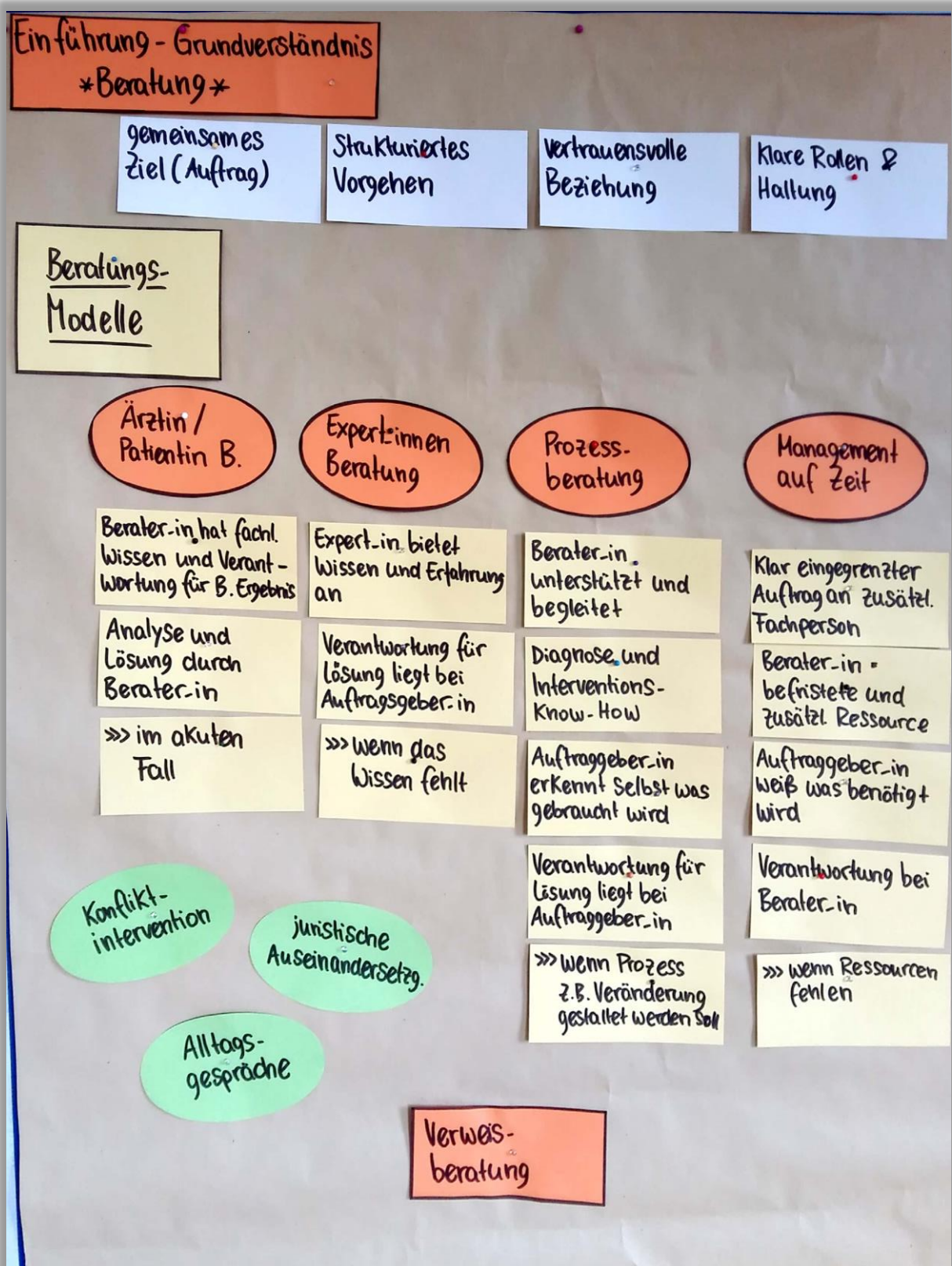
Einstieg ins Thema

Mit dem Beratungs-Film des NDC:



<https://vimeo.com/137255353>

Beratungsmodelle



Der systemische Ansatz...

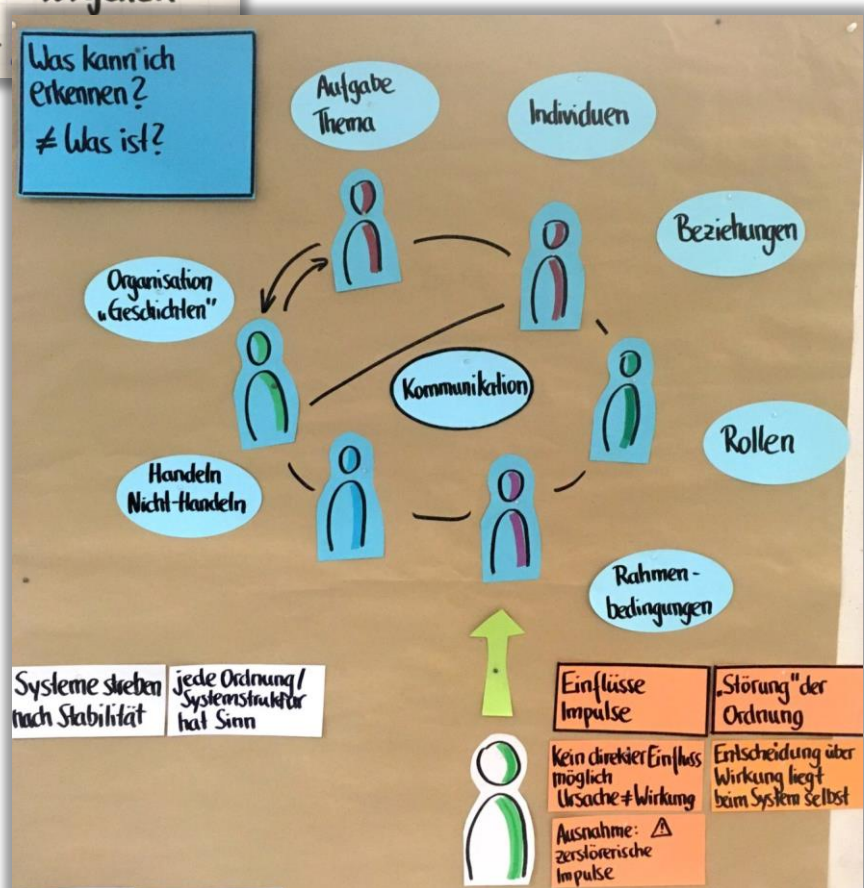
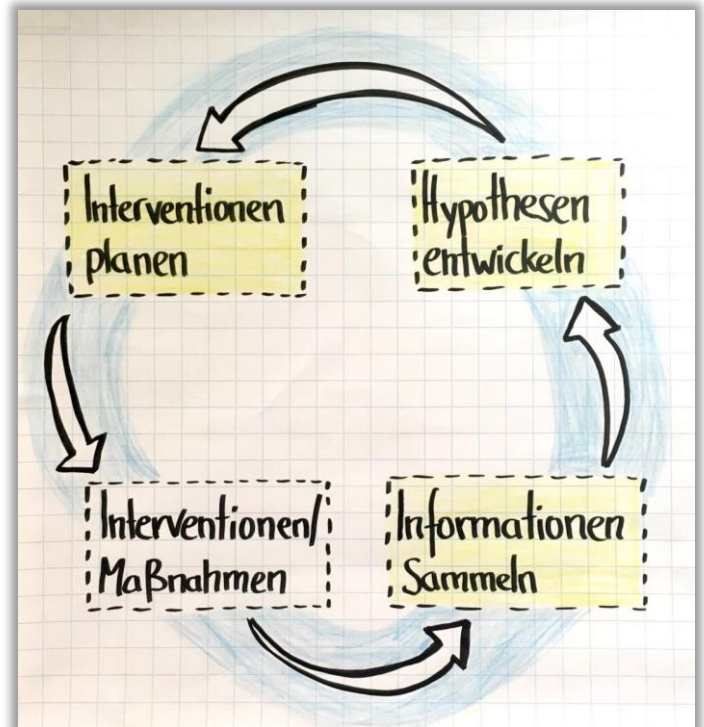
Systemische Sichtweise

- * kein einfaches Ursache-Wirkungs-Prinzip
- * keine Suche nach Schuld
- * Blick auf Beteiligte, Strukturen, Interaktionen
- * Ziel: Perspektiverweiterung

Beratungsverständnis

- * Konzentration auf Lösungen
- * Multiperspektivität
- * Blick auf Interaktionen
- * Verantwortung für Lösungen liegt bei Klient:innen
- * Wertschätzendes Menschenbild
- * helfende Beziehung
- * tragfähige Auftragsklärung
- * Klare Rollen/Haltung
- * Strukturiertes/Systematisches Vorgehen

! Vertraulichkeit



2 Basisskills des Beratens – aktives Zuhören und systemisches Fragen


Aktives Zuhören

Schweigen
- reden über Schwierige Situationen
- Klient:in braucht Gefühl von Verständnis

Voraussetzung: Reflexion eigenes Hörverhalten

non-verbale Aufmerksamkeitsreaktion

- pünktlich sein, Handy weg
- Störende Einflüsse minimieren
- Zugewandt sein, direkter Blickkontakt
- Nicken, offene Gestik + Mimik
- Notizen machen



verbale Aufmerksamkeitsreaktion

- fairer „Dialog“, ausreden können
- „ja“, „hmhm“, „Aha“, ...
- Zwischenfragen, Nachfragen
- Spiegeln, paraphrasieren „Ich habe verstanden, dass...“
- Verständnis anzeigen „Ich kann nachvollziehen/verstehen, dass...“

⚠️ **Allparteilichkeit bei Gruppen**

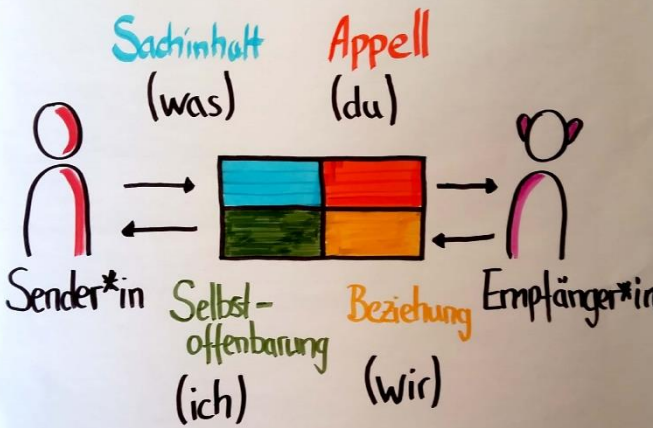
neuland

aktives Zuhören
(Be-)merkenswertes

Wie viel Reaktion ist gut/angemessen?

authentisch bleiben!

4 Aspekte einer Nachricht nach Schulz von Thun




Sachinhalt (was) Appell (du)

Selbst-offenbarung (ich) Beziehung (wir)

Sender*in Empfänger*in

„Dein Engagement war schon mal stärker“



Intention gehört

2 Basisskills des Beratens – aktives Zuhören und systemisches Fragen

Die Kunst des guten Fragens - Grundsätzliches -

Fragen sind Interventionen mit 4 Funktionen ...

- + Klärung
- + Fokussierung
- + Perspektiverweiterung
- + Verstärkung

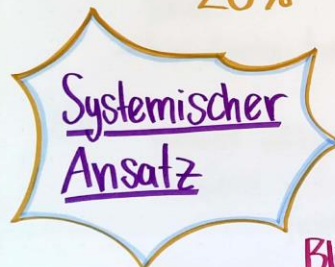
- ▶ Eine gute Frage ist **zielführend**, **verständlich** und so **Kurz** wie möglich
- ▶ Nach der Frage **Schweigen**, **anschauen** und ggf. Frage **Konkretisieren** ⚠ Keine Fragehaufen

Fragen - das wichtigste Instrument in der Beratung

Redeanteile:

Berater_in vs. Klient_in

20% 80%

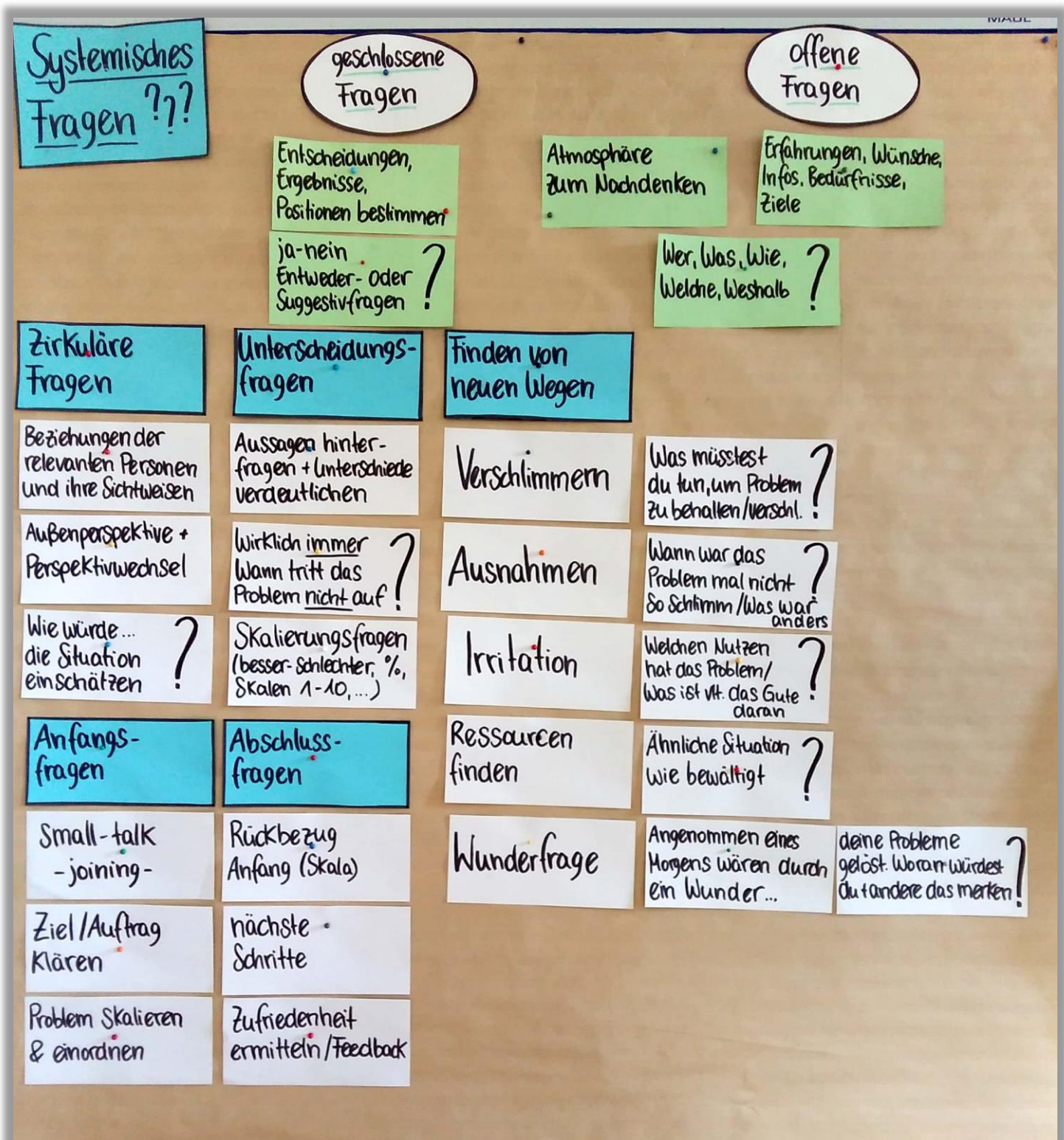


Hilfe zur Selbsthilfe

Ziel = Erweiterung von Sichtweisen + Möglichkeiten

Blick auf Klient_in + Spezifisches (System-) Umfeld

2 Basisskills des Beratens – aktives Zuhören und systemisches Fragen



Vorbereitung Beratungsübung I – Was ist ein guter Übungsfall?

Was ist ein guter Fall?

▷ Fokus liegt auf dem Üben!
und nicht auf der perfekten Lösung für FG

deshalb wählt bitte Fälle,

- bei denen ein ‚Scheitern‘ für Euch verkraftbar ist.
- die Euch nicht in emotionale Tiefs ziehen.
- die nicht zu vertrackt oder Projekt-intern sind.
- bei denen ihr persönlich involviert seid.

Ideal:

Kleine aktuelle Fälle aus dem eig. Umfeld (z.B. Konflikte oder Entscheidungsfragen)

Thematiken, bei denen Ihr (noch) keine Lösung für Euch parat habt oder bei denen Ihr von den bisherigen Ansätzen noch nicht gänzlich überzeugt seid.

Phasen einer Beratung (idealtypisch)

Phasen einer Beratung				
Beziehung aufbauen	positive persönliche Begrüßung	angenehmen Ort + Atmo schaffen	Arbeitsweise erläutern, Setting klären	
Auftragsklärung	Eingrenzung des Themas	Klare Fragestellung / Ziel für die Weiterarbeit	Zustimmung beider Seiten für den Auftrag	NICHT zu tief in das Thema einsteigen
Kontexterhellung oder auch Problemerkundung	Benennen von relevanten Personen, Rahmenbedingungen	Sichtweise der Klient_in erweitern	keine Problem-Trance	
Zielvision Klient_in oder auch Wo will ich hin?	Ausmalen der Zielerreichung (Zielfindung)	Was würde sich persönlich ändern?	→ hohes energetisches Level	Abgleich mit Auftrag gute Formulierung finden-SMART
Lösungs- und Ressourcensuche	Stärken + Ressourcen finden bzw. bewußt machen	passende Lösungsschritte erkunden/finden	direktes Fragen (Fähigkeiten, Unterstützung...)	indirektes Fragen (ähnliche Situationen, wie nicht verschlimmert)
Ausstieg aus der Beratung	benennen konkreter nächster Schritte	Zusammenfassung	'Komplimente' Anerkennung	ggf. Verabredungen Hausaufgaben

Beziehungsaufbau



Phase Beziehungsaufbau Kontaktaufnahme

- Wie gehe ich in Kontakt?
- Habe ich besondere Strategien?
- Was hilft mir Selbst beim Auftauen?

Austausch zu zweit - 15 min.

Fragen üben / aktives Zuhören.

Den Erfolg einer Beratung für Klient_innen machen aus:

- 30% die Schaffung einer guten Beziehung.
- 15% Erkennen und Aktivieren der Ressourcen durch Methoden
- 15% Förderung der Hoffnung auf ein Gelingen von Lösungsmöglichkeiten
- 40% Umsetzung des Vorhabens durch Klient_in durch / mit Ressourcen

Tipps & Hinweise für den Beziehungsaufbau

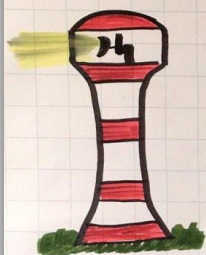


- * eigene Fitness
- * positive Grundeinstellung * Offenheit
- * Interesse → evtl. Suche nach Gemeinsamkeiten und auch Unterschieden
- * Lob für Einlassen auf Beratung
- * Vorsicht bei Vorannahmen * keine Exotisierungen bzw. durch Spiel/Infos
- * „Kino im Kopf“ bzw. Störungen u/ diese abbauen
abbauen durch relevante Infos
- * authentisch bleiben * so locker / mitmenschlich wie möglich
- * „Hunden“, aktives Zuhören / Reagieren
- * auf Sprachwahl des Gegenüber anpassen * Kleinigkeit mitbringen
Stimmung
- * evtl. Witzchen / Humor (natürliches Lachen)
- * sich auf vorangegangene Situation beziehen

Auftragsklärung

Auftragsklärung

Auftrag:
• Leitend für die Beratung
• Orientierung für Berater_in
• formuliert durch Klient_in
unterstützt durch
Berater_in (z.B. durch Fragen)



Besucher_in
Klagende_r
Kundin/Kunde



keine Beratung ohne Auftrag!

LANDART RIP-CHART-PAPIER • ART. 1000S0592

Auftrag: Eine konzentrierte und komprimierte
Zusammenchau aller Aspekte,
die für eine Entscheidungs-
findung relevant sind.

→ Werde ich mir einen Hund anschaffen,
bis Ende des Jahres.

• 1h heute
• evtl. Sitzungen

Auftragsklärung - schlechte Ziele

- "man/jemand müsste mal was machen."
- "Alle geben mir Anerkennung."
- "Die anderen streiten sich nicht mehr."
- "Ich kann immer jeden Konflikt schlichten."
- "Wie schaffe ich mehr Arbeit in weniger Zeit?"

besser:

- konkrete Beschreibung
- mit eigener Person verbunden
- attraktiv und anziehend
- realistisch erreichbar

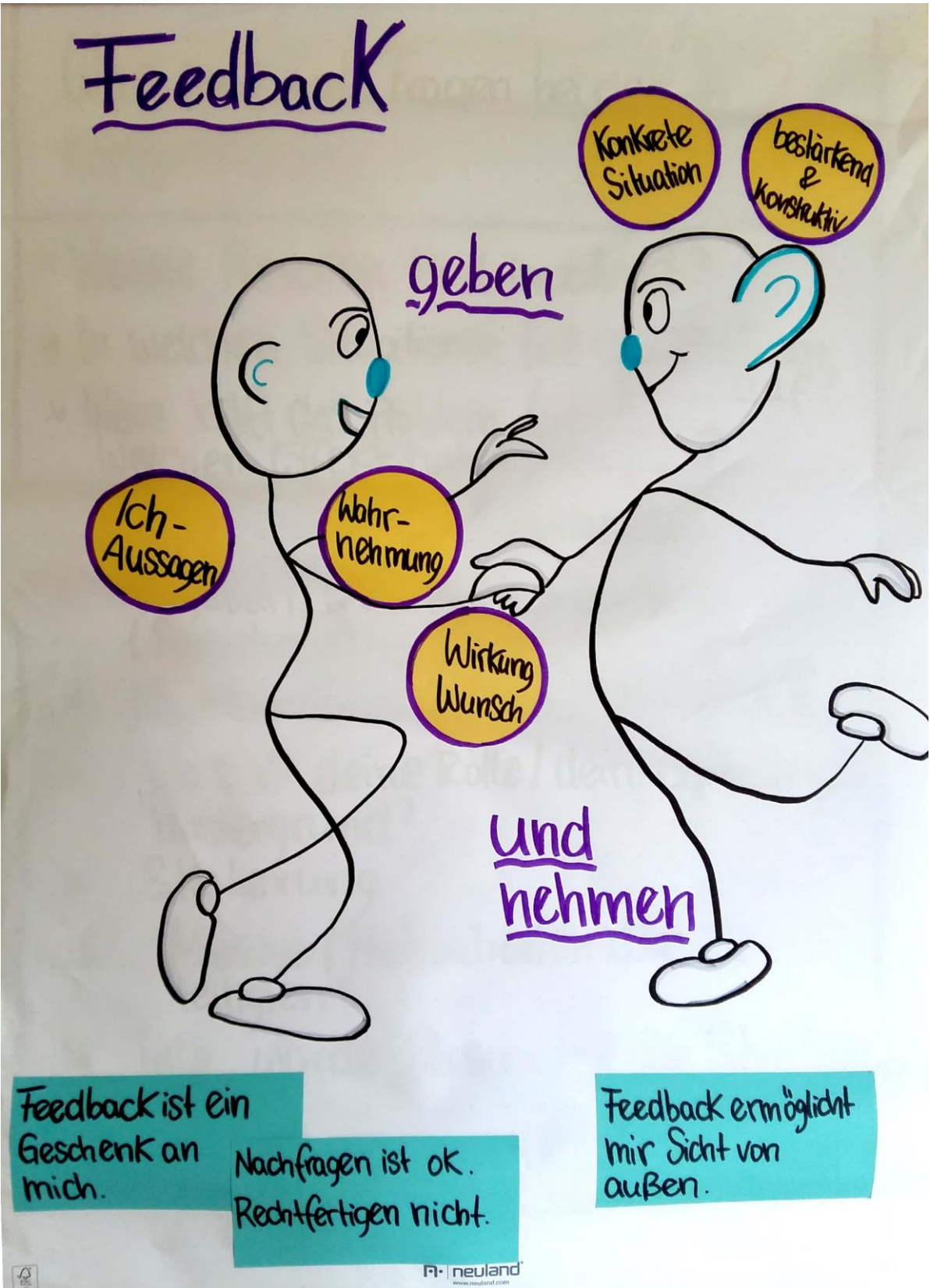
Beratungsübung I – 1 zu 1 Beratung

Beratungsübung 1- Ablauf

- 1) Beratungsübung -
Durchführung 50 min
~ Kein Wechsel
- 2) Reflexion zu zweit 10 min
- 3) Austausch
im Plenum 20 min



Feedback geben und nehmen



Arbeit mit Hypothesen

Arbeit mit Hypothesen

Sind vorläufige Annahmen / Ableitungen	Spiegeln und ermöglichen Alternativen + Perspektivwechsel	Sind Angebote / Ideen und <u>Nicht</u> die Wahrheit
Annahme optional	Werden geprüft, verworfen und erneuert	Teil eines experimentellen und prozess-orientierten Vorgehens
Wert bemisst sich nach Nutzen >>>	Hilft Sie Informationen zu ordnen? (Ordnungsfunktion)	Bietet Sie neue Sichtweisen? (Anregungsfunktion)

Erklärungshypothese

Wie erkläre ich mir Was bei der Klient in vorgeht?

Gestaltungshypothese

Was sind meine Annahmen darüber, welches Vorgehen hilfreich sein könnte?

Als Berater:in frage ich mich :

- Was ist hier los?
- Was ist das Problem hinter dem Problem?
- Was sind die wichtigen Fakten?
- Wo stecken Ressourcen?
- Weshalb tut die Person das?
- Was ist noch hilfreich?

Wertschätzende Formulierung

Man kann sich in Hypothesen verlieben, man sollte sie jedoch nicht heiraten! Verstehe nicht zu schnell!

Erklärungshypothesen

Bsp.: Kollege sagt N-Wort oft und laut aus, z.T. Witzkontext.

- * N. wird nicht als Beleidigung angesehen, weil es so gelernt wurde.
- * Er nutzt das Wort, um andere zu ärgern.
- * Er hat ein rassistisches Weltbild.
- * Er möchte gezielt eine Person aus der Runde verletzen.
- * massives Gefühlsbedürfnis . . .

Gestaltungshypothesen

- * Einladung zum Rollenspiel „Wie im richtigen Leben“.
- * Fragen, was er an dem Wort toll findet.
- * Gezieltes ignorieren.
- * Gezieltes Positionieren dagegen.

Dienstag, 14. Mai 2019

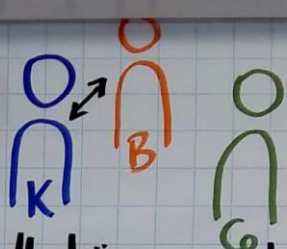
Kontexterhellung

Was sind gute Fragen bei der Kontextklärung ? ? ?

- * Welche Personen sind involviert?
- * In welchen Situationen tritt das Problem auf?
- * Wem hilft das Problem / Welchen Effekt hat es auf... ?
- * Was ist passiert? (Problemgenese)
- * Vorgaben, Rahmenbedingungen (Sachebene)
- * Wen betrifft es / Wessen Problem ist es?
- * Was ist deine Rolle / dein Erfahrungshintergrund?
- * Skalierung
- * Motive / Motivationen der Beteiligten?
- * Wie würde Person xy die Situation beschreiben?
- * Abgleich zwischen Anspruch & Wirklichkeit !

Co-Beratung

Co-Beratung



- * Sitzposition beachten, alle können sich sehen
- * Vertrauen im Team
- * klare Absprachen
- * nach der Beratung - Auswertung + Reflexion
- * Notfallplan - Wechsel wenn nötig
- * Unterstützung beim Fragen

15%

Berater*in:
Prozessgestalter*in:

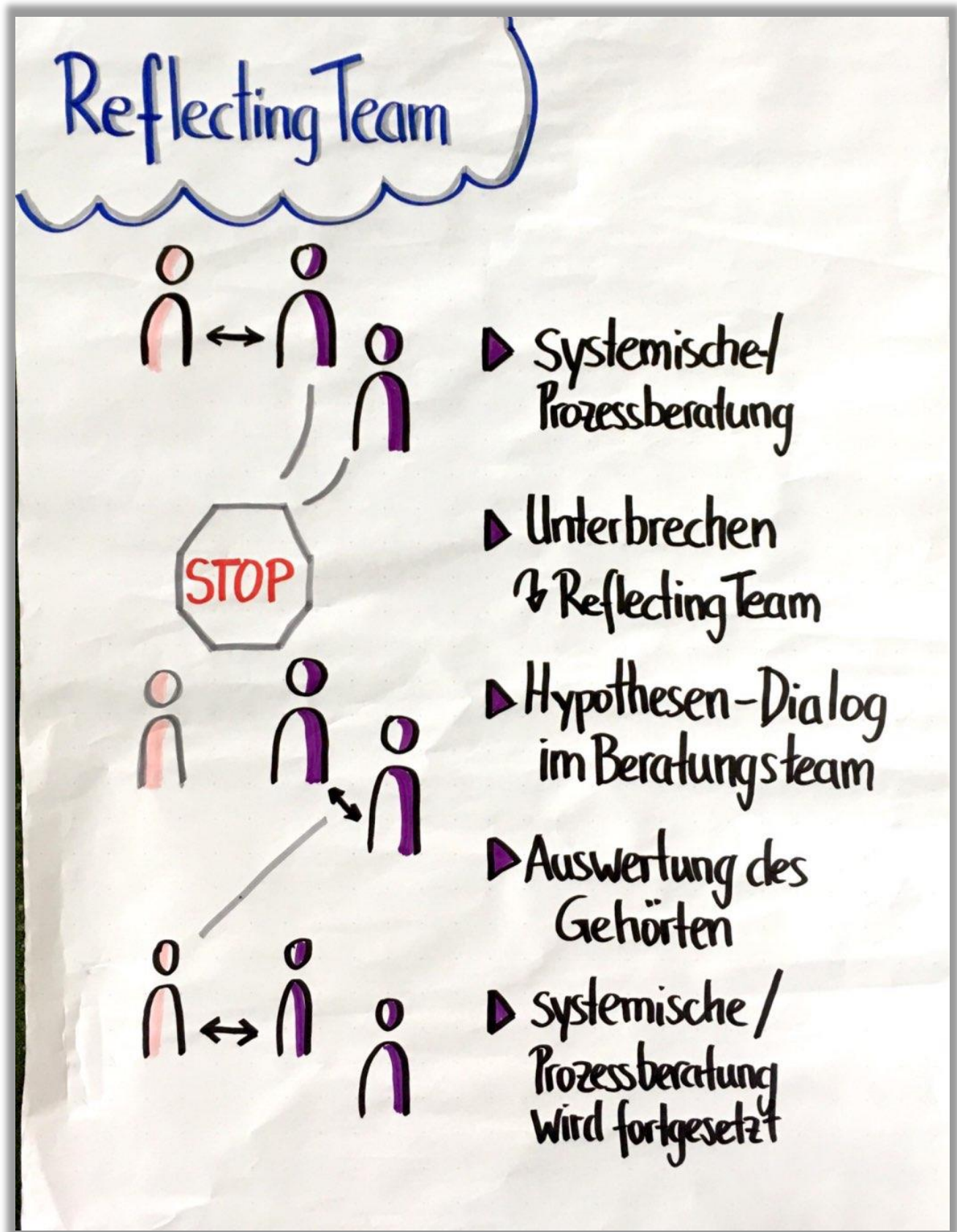
- Transparenz
 - wie weiter?
 - nächster Schritt...

5%

Co-Berater*in:
Begleiter*in

- Feedback geben
- Stoppen bei Gefühl falsche Richtung ←
- Protokoll, Visualisierung, Notizen

Methode Reflecting Team

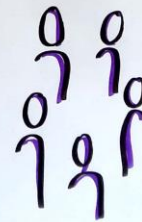


Beratungsübung II – Co-Beratung

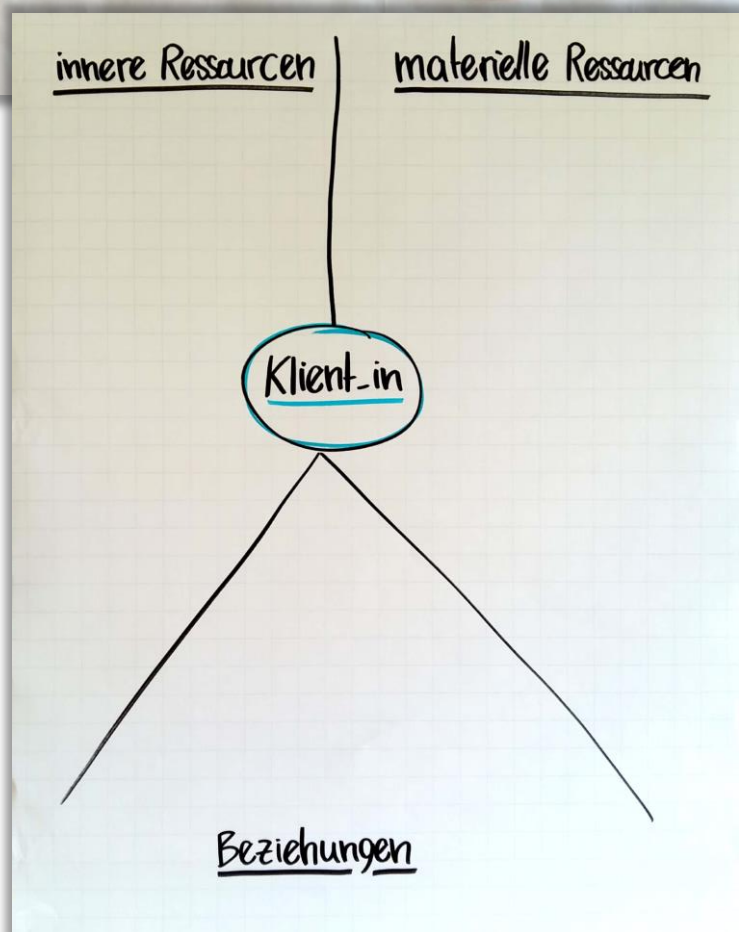
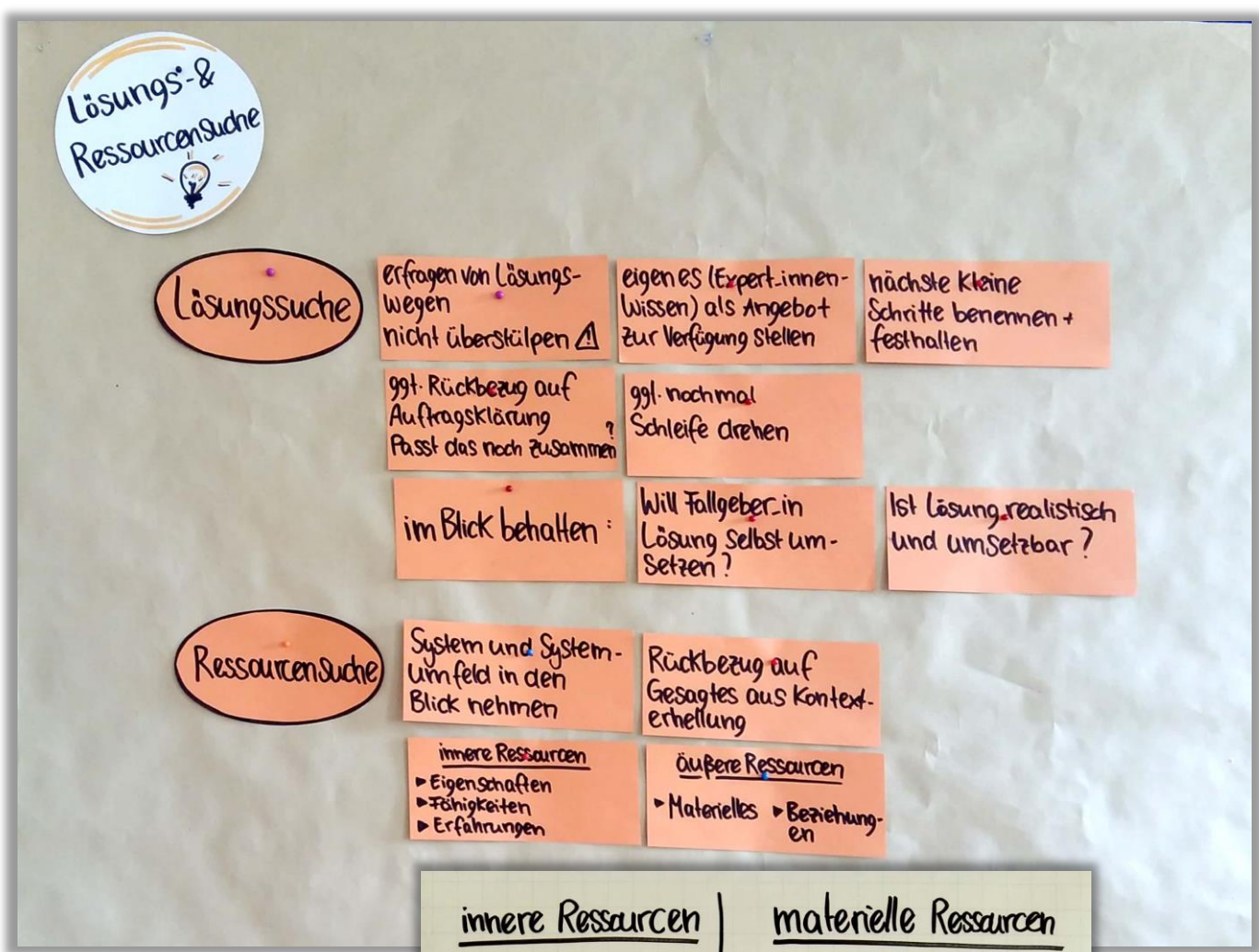
- Was ändert sich wenn 2 Personen beraten?
- Was gilt es zu beachten?
- Worüber sollte man sich im Vorfeld abstimmen?

Beratungsübung 1 - Ablauf

- 1) Beratungsübung - Durchführung 50 min
~~kein Wechsel~~
- 2) Reflexion zu ~~zweit~~ dritt / viert 10 min
- 3) Austausch im Plenum 20 min




Lösungs- und Ressourcensuche








Beratung von Gruppen

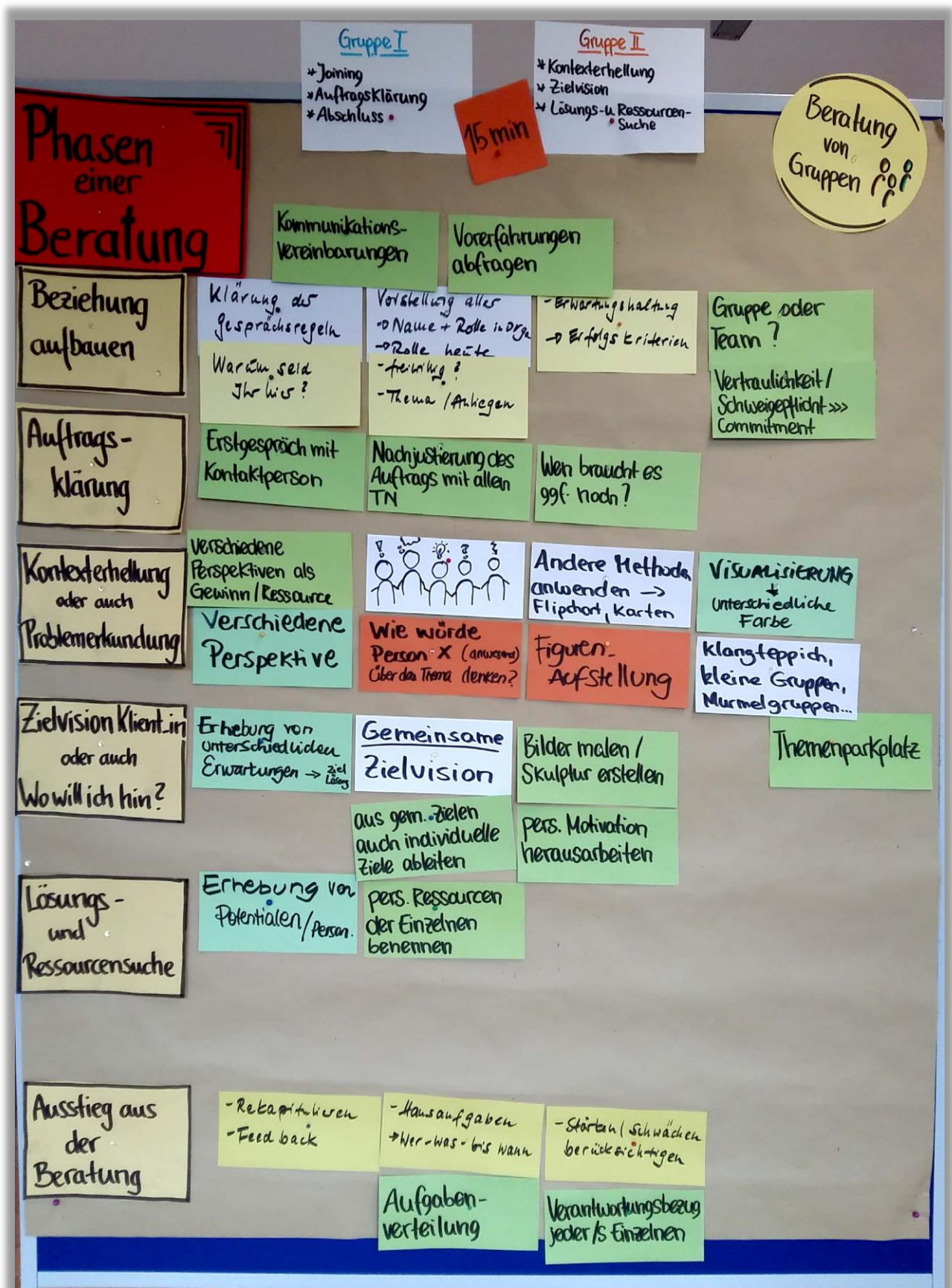
Beratung von Gruppen



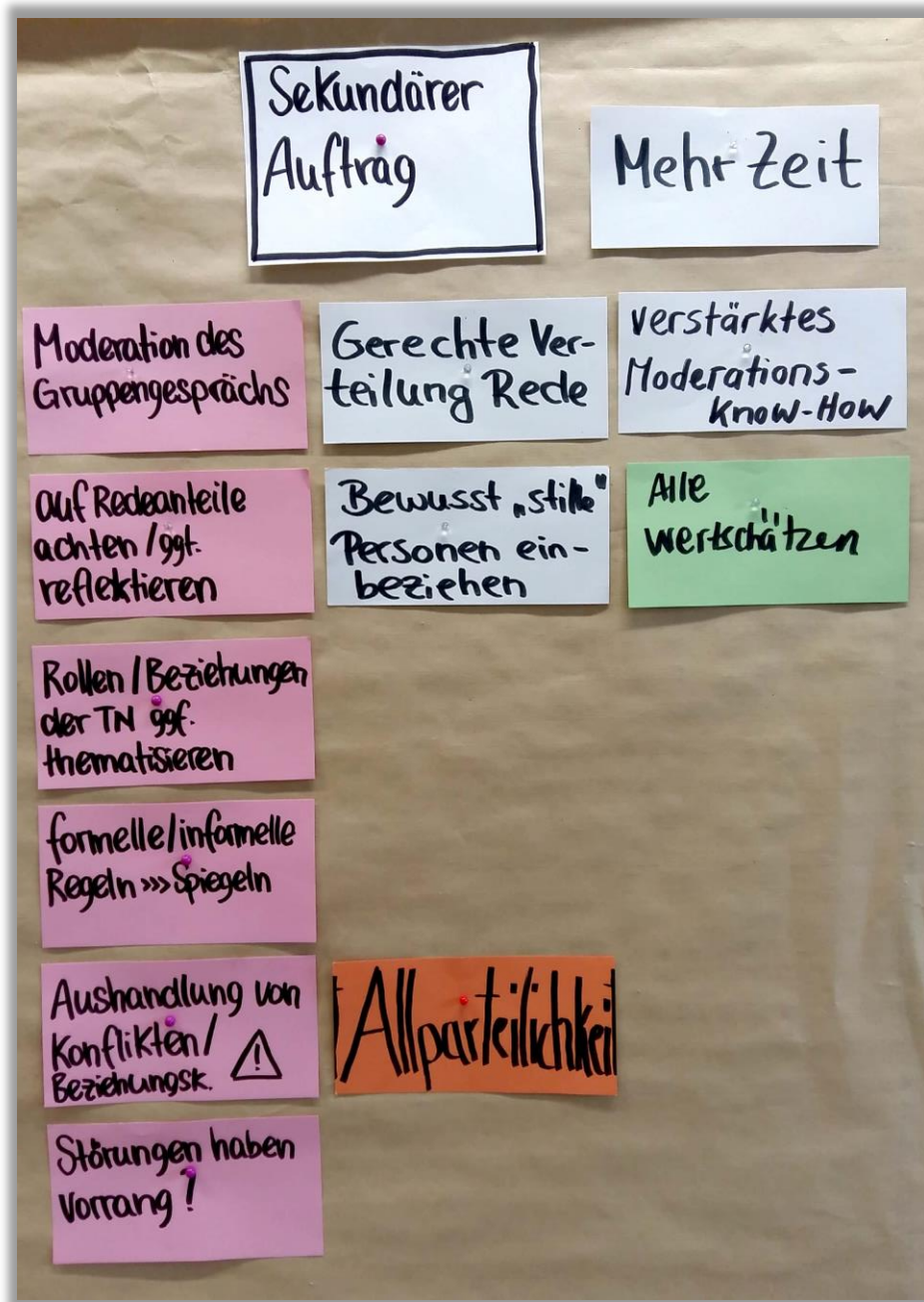
Faktoren

- jede Gruppe verbindet ein Thema, 
- besteht aus Individuen (Tagesform), 
- mit Selbstgewählten oder zugeschriebenen Rollen, 
- es gibt Zweierbeziehungen (Dyaden) mit eigener Dynamik, 
- sind geprägt durch äußere Einflüsse und Rahmenbedingungen 

Beratung von Gruppen



Beratung von Gruppen




Zusammenfassung

Stärkung der Kommunikations-, Kooperations- und Organisationsfähigkeit in individuellen Beziehungen, Teams und auf Gesamt-Verbands-Ebene


"Hilfe zur Selbsthilfe"



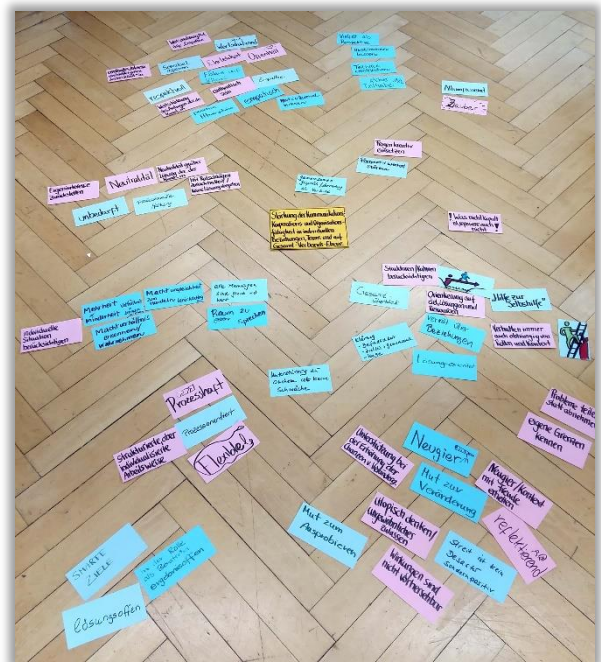
Beratung



Was macht eine
systemische/demokratische
Beratungshaltung aus?



auf Karten
1 Aspekt → Plenum



Zusammenfassung

