

Beratungskonzept

Grundhaltung und Beratungsgestaltung

«Weil reden Ordnung schafft!»

Mich leitet die Überzeugung, dass das Erzählen einer Situation und das «darüber Reden» Menschen weiterbringt und ihnen dabei hilft, ihre Gedanken zu sortieren.

«Herzlich und begeistert»

Meine Grundhaltung und mein Menschenbild sind geprägt von einer optimistischen Grundstimmung und einer positiven Erwartungshaltung. Ich gehe davon aus, dass Menschen den Willen und das Potenzial in sich haben, Lösungen zu finden und diese in ihr Leben integrieren zu können. Deshalb arbeite ich lösungsorientiert, setze den Fokus auf Positives, Gelingendes, Stärken und Potenziale. Mein oberstes Grundziel in Beratungen ist es, den Menschen in seiner Selbstwirksamkeit zu stärken und zu unterstützen. Mein Grundsatz lautet: Mach mehr von dem, was funktioniert. Dabei ist es mir aber in der Anfangsphase einer Beratung auch ein Anliegen, das Problem und die Herausforderungen einer Klientin oder eines Klienten angemessen zu würdigen.

«reflektieren, motivieren, stärken»

Meine Beratung ist ein Angebot, das Sie dabei unterstützt, Ihre Interessen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkennen, Handlungsproblematiken zu bearbeiten und Entscheidungen zu treffen, um eigenverantwortlich Ihre Biographie zu gestalten. Ich gehe davon aus, dass meine Begleitung vorübergehend ist. Sie soll Ihnen Kraft und Selbstvertrauen verleihen, Sie in Ihren Ressourcen und Stärken bestätigen und Ihre Selbstorganisation fördern und unterstützen.

«ein frischer Blick»

Durch Ihre aktive Mitarbeit bestimmen Sie die Ergebnisse der Beratung. Ich unterstütze Sie dabei, neue Perspektiven zu gewinnen und einen frischen Blick auf Situationen zu erhalten.

Es ist mir wichtig, Fach- und Prozessberatung klar zu trennen, bzw. mir bewusst zu sein und Ihnen bewusst zu machen, in welchem Format wir uns gerade befinden. Es ist mir aber bewusst, dass die beiden Beratungsformate ineinanderfließen können. Bei der Fachberatung lege ich Wert darauf, meine Meinung und meine Erfahrungen als eine Möglichkeit zur Verfügung zu stellen, ohne darauf zu beharren, dass dies die einzig richtige Lösung ist.

Stichworte, welche meine Grundhaltung beschreiben:

- Personzentriert (Carl Rogers): der Mensch istentwicklungsfähig, hat Potenzial und Talente.
- Der Mensch ist grundsätzlich veränderungswillig.
- Veränderungen brauchen Zeit.
- Der Mensch ist beziehungsfähig - „Der Mensch wird erst am Du zum Ich.“ (Buber) - und strebt nach Kooperation.
- Der Mensch strebt nach Anerkennung, Autonomie und sozialer Eingebundenheit (Deci Ryan).
- Jeder Mensch konstruiert sich seine Wirklichkeit selber (Konstruktivismus). Sein Handeln und seine Kommunikation entsprechen immer dem für ihn bestmöglichen in der entsprechenden Situation.
- Der Mensch ist geprägt von Erfahrungen und agiert in Mustern, die ihm bis anhin zur Bewältigung von Herausforderungen gedient haben. Seine gewohnte Handlungsweise hat sich bisher «gelohnt».
- Der Mensch ist Experte für seine Situation, für sein Tun und Handeln und somit auch Experte für die Lösung.

Meine Methoden

Genaueres Zuhören bildet die zentrale Methode meines Beratungsstils. Dabei achte ich gezielt auf Schlüsselwörter, Mimik, Gestik, Stimme und Inhaltliches und melde Ihnen dies und mögliche Zusammenhänge zurück. Geschicktes Fragen meinerseits soll Ihren Blick auf Ihre Ressourcen und Potenziale lenken und dadurch eine Erweiterung der Perspektiven ermöglichen. Das bewusste Fokussieren auf Ressourcen und das Hervorheben der entdeckten Potenziale kann so Ihr Selbstbewusstsein stärken. Auch Handlungen, welche Ihnen als selbstverständlich erscheinen, werden wertgeschätzt. Ich ermutige Sie und motiviere Sie für Veränderungen (vgl. Bamberger, 2010, S. 55 ff.).

Durch strukturiertes und systematisches Vorgehen entwirren wir gemeinsam Themen, die sich eventuell überlagern. Das Visualisieren von Themen, Ressourcen, Hindernisse, Lösungen etc. führt dazu, dass die Aspekte eines Problems oder eine Situation «greifbar» werden. Dabei ist mir auch das Umdeuten (reframing) problematischer Verhaltensweisen ein Anliegen, was bedeutet, dass in jeder negativ wahrgenommenen Eigenschaft ein positiver Anteil steckt, den es zu erkennen gilt.

Ideen und Methoden aus dem Zürcher Ressourcen Modell begleiten uns während der Beratung. Mir ist es wichtig, Ihre Wahrnehmungen, Ziele und Lösungen mit Bildern zu verknüpfen und den somatischen Markern («Bauchgefühl») nachzuspüren.

Handlungsmodell

Zu Beginn ist es mir wichtig, Ihnen echtes Interesse in einer Atmosphäre der Wertschätzung entgegenzubringen. So möchte ich Vertrauen schaffen und eine tragfähige Beratungsbeziehung entwickeln, die auch Irritationen erlaubt. Wir klären zusammen Ihr Anliegen, den Anlass, der Sie zu mir geführt hat und Ihren Auftrag (Ziel, Fragestellung) an mich. Durch systemisches und lösungsorientiertes Fragen pendeln wir zwischen Auftragsklärung, persönlichen Rahmenbedingungen, Werten, Bedürfnissen, Umfeld und bisherigen Lösungsversuchen, um ein sicheres Fundament für die Beratung zu schaffen (siehe Abbildung 1).

Darauf folgt die Beratungsphase, in der wir Ihre Fragestellung mit geeigneten Methoden bearbeiten.

Den Abschluss bildet eine Phase, in der das Besprochene nachwirken kann, offene und eventuell weiterführende Fragen geklärt werden und ein Ausblick auf das nächste Treffen gewagt wird.

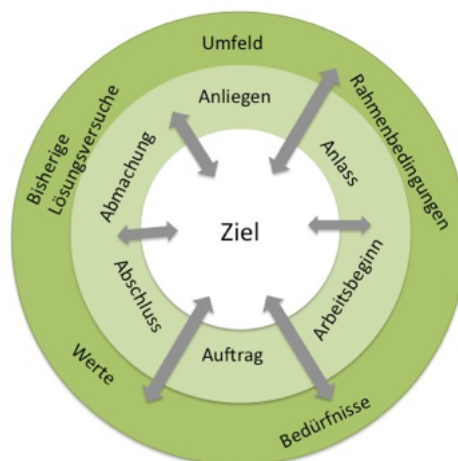
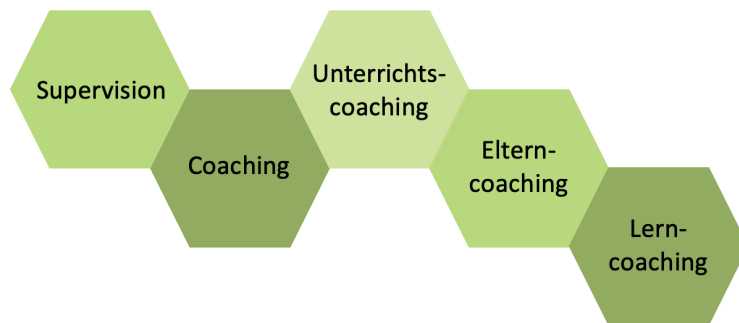


Abbildung 1: Herstellen eines sicheren Fundaments für die Beratung durch ein «Pendeln» zwischen verschiedenen Themen

Zielgruppe und Abgrenzung



Supervision bietet Beratung von Einzelpersonen oder Gruppen in ihrem beruflichen und privaten Umfeld oder die Beratung von Bildungseinrichtungen und -organisationen. Mögliche Themen: Zusammenarbeit, Konflikte, Gesprächskultur, Rollenverständnis und -findung, Kompetenzerweiterung, Abgrenzung, Umgang mit den eigenen Ressourcen, Reflektion von Werten.

Coachings bieten Einzelpersonen eine Möglichkeit, Themen wie Verhaltensweisen und Strategien, Rollenverständnis und -findung etc. zu reflektieren. Wir erarbeiten Lösungen und neue Handlungsoptionen für den Alltag.

Unterrichtcoachings richten sich an Lehrpersonen, welche ihren Berufsalltag reflektieren möchten. Diese können auch direkt am Arbeitsort im Unterricht stattfinden.

Elterncoachings richten sich an Eltern, die herausfordernde Alltagssituationen mit ihren Kindern reflektieren möchten.

Lerncoachings richten sich an Kinder, Jugendliche und Erwachsene, die ihren Lernprozess optimieren und sich Lernstrategien aneignen möchten.

Meine Arbeitsweise eignet sich für jene Personen, die sich die Begleitung von mir als Person grundsätzlich vorstellen können. Coaching und Supervision sind keine Therapie. Sehe ich Gründe oder Bedenken, die eine zielführende Zusammenarbeit verhindern oder erschweren könnten, dann fühle ich mich verpflichtet, ein Beratungsmandat nicht anzunehmen oder zu beenden und diese Personen gegebenenfalls an anders qualifizierte Berater oder Therapeutinnen weiterzuverweisen.

Theorien, die mich in der Beratung leiten

Systemische Beratung: Das Denken in Zusammenhängen ist ein zentrales Charakteristikum der systemischen Beratung. Probleme lassen sich «als komplexe Muster beschreiben, an deren Existenz und Aufrechterhaltung meist mehrere Personen oder Personengruppen beteiligt sind» (Nestman et al. 2004, S. 656 ff.). Der Fokus liegt auf wahrnehmbaren Mustern, die sich eingeschliffen haben und zum Selbstläufer geworden sind.

Sozialer Konstruktivismus: «Der soziale Konstruktivismus geht davon aus, dass «Realität» nicht objektiv fassbar ist. [...] Menschliche Wirklichkeit wird in Prozessen menschlicher Kommunikation gemeinsam, gesellschaftlich konstruiert, in einem jeweils spezifischen historischen Kontext» (von Schlippe & Schweitzer, 2013, S. 122 ff.).

Lösungsorientierte Arbeit: In der lösungsorientierten Arbeit wird davon ausgegangen, dass ein Problem kein festes Gebilde, sondern veränderbar, verhandelbar und stark vom sozialen Kontext abhängig ist. Die Berater begegnen den Klienten mit Neugier gepaart mit der Einstellung, dass diese Experten für ihre Situation und für die Lösung ihrer Schwierigkeiten sind. Durch geschicktes Fragen in einer Haltung des „Nichtwissens“ deckt man gemeinsam Ressourcen auf und sucht Ausnahmen, also Momente, in denen das Problem nicht besteht bzw. bestand. In diesen Ausnahmen – so das Konzept der SFBT - liegt ein Hinweis auf eine mögliche Lösung des Problems (Steiner & Berg, 2011, S. 24 – 35). Therapeuten und Klienten bemühen sich gemeinsam, ein Ziel zu konstruieren, welches für alle als akzeptabel eingestuft wird (de Shazer, 2009, S. 78).

Personzentrierte Beratung: Carl Rogers (1973 in Nestman et al. 2004, S. 648) geht davon aus, dass jeder Mensch nach Selbstbestimmung, Selbstentscheidung und Selbstverwirklichung strebt und das Potenzial von Wachstum und Entwicklung in sich trägt (Aktualisierungstendenz). Zentral ist dabei das Vertrauen, dass jeder Mensch die Kraft in sich trägt, konstruktive Veränderungsprozesse in Gang zu setzen. In der personzentrierten Beratung sollen also Bedingungen geschaffen werden, um positive Veränderungen, Wachstum und Problemlösung zu ermöglichen. Es wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch die Lösung für sein Problem in sich trägt.

Zürcher Ressourcenmodell (ZRM): Das ZRM geht von folgenden Grundannahmen aus:

- „Unbewusste Bedürfnisse steuern unser Denken, Wollen und Handeln mehr als die bewussten Motive – und oftmals auch mehr als uns bewusst und lieb ist.“ Ein Ziel hat dann die besten Chancen, verwirklicht werden zu können, wenn es ein unbewusstes Bedürfnis befriedigt.
- „Wer sich die ‚richtigen‘ Ziele setzt, wird sie auch erreichen, bzw. die Chancen sind sehr gross, dass sie umgesetzt und erreicht werden.“ Wohlgeformte Ziele sind laut ZRM sowohl bedürfnis-, ziel-, ressourcen- und handlungsorientiert wie auch nachhaltig. Es handelt sich dabei um positiv formulierte Annäherungsziele auf der Haltungsebene, welche vollständig im Kontrollbereich der „Zielakteurin, bzw. des Zielakteurs“ liegen und ausschliesslich positive Affekte, erkennbar durch positive somatische Marker, auslösen.
- „Jeder Mensch trägt diejenigen Ressourcen in sich, die er zur Erreichung seiner Ziele benötigt.“ Als Ressource gilt dabei alles, was hilft, gesundheitsfördernde neuronale Netze zu aktivieren und Ziele zu verwirklichen.
- „Der Schritt vom ‚echten‘ Wollen zum Handeln kann und muss trainiert werden.“ Zielorientiertes Handeln soll mit Hilfe von „Priming“ automatisiert werden (Meier & Storch 2013, S. 74 - 75).

Die Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan (1985, nach Heckhausen, S. 368): Diese Theorie zeigt auf, dass intrinsische Motivation aus dem Streben nach Autonomie, Kompetenzerleben und

sozialer Eingebundenheit resultiert. Bestehen also bei einer Klientin Motivationsprobleme können die drei Bereiche exploriert werden, um herauszufinden, wo die Lösung liegen könnte.

Um vertiefte Reflexion zu ermöglichen stütze ich mich auf *Lerntheorien* wie zum Beispiel von Dewey, Gibbs oder Kolb. Diese besagen, dass vertiefte Reflexion dann stattfinden kann, wenn systematisch reflektiert wird und man einem reflektiven Prozess wie zum Beispiel dem von Gibbs (siehe Kapitel **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**) folgt.

Seligman (2012, S. 32 ff) beschreibt in seiner *Theorie des Wohlbefindens* die fünf Elemente des Wohlbefindens: Positives Gefühl, Engagement, Sinn, positive Beziehungen und Zielerreichung. Jedes dieser drei Elemente muss seiner Meinung nach drei Eigenschaften aufweisen: Es muss zum Wohlbefinden beitragen, Menschen müssen um der Sache selbst willen danach streben und es soll sich unabhängig von den andern Elementen definieren und messen lassen.

Salutogenese: Antonovsky (in Bengel et al. 2001, S. 140 ff.) legte in seiner Forschung den Fokus darauf, was der Mensch braucht, um gesund zu bleiben. Er beschrieb zwei wichtige Aspekte: Das Kohärenzgefühl und die Widerstandsressourcen. Menschen mit viel Kohärenzgefühl kommen im Leben gut zurecht. Das Kohärenzgefühl ist ein Wahrnehmungs- und Beurteilungsmuster und besteht aus drei Säulen: Verstehbarkeit, Sinnhaftigkeit und Handhabbarkeit.

Selbstwirksamkeit: Bandura (1997) definiert *Selbstwirksamkeit* als die Überzeugung einer Person, schwierige Situationen und Herausforderungen aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können. Mit Gedanken wie «Das schaffe ich!» sind Zeichen für eine hohe *Selbstwirksamkeitserwartung*, welche Personen dazu befähigt, Herausforderungen in Angriff zu nehmen. Dabei identifizierte Bandura (1997 in Schwarzer & Jerusalem 2002, S. 42 ff.) vier Quellen der Selbstwirksamkeit: Eigene Erfolgserfahrungen, Erfolgserfahrungen anderer (Modelllernen), Verbale Verstärkung und Interpretationen und Erklärungen für körperliche und affektive Zustände.

Mindset: Dweck (2012) beschreibt in ihrer Mindset-Theorie, welchen Einfluss die Überzeugungen von Personen bezüglich ihrer Intelligenz und ihrer Persönlichkeitsmerkmale auf ihr Lernen haben. Während Personen mit einem statischen Selbstbild (*fixed mindset*) glauben, dass ihre Intelligenz und ihre Persönlichkeitsmerkmale angeboren und unveränderlich sind, leben Personen mit einem dynamischen Selbstbild (*growth mindset*) nach der Überzeugung, dass sich Fähigkeiten und Persönlichkeit durch Lernen, Anstrengung und Training weiterentwickeln können.

Im Verlauf der letzten Jahre wurde mir bei der Bearbeitung verschiedenster Fälle bewusst, dass ich mit einem phänomenologischen Zugang an neue Aufträge herangehe und vom Grundprinzip her der «hermeneutischen Spirale» von Petzold (2007, S. 85) folge, siehe Abbildung 2. Das hermeneutische Prinzip geht davon aus, dass ein Strukturierungsprozess nie ganz abgeschlossen ist, da immer dann, wenn ein weiteres Detail oder eine weitere Konstellation erfasst wurde, uns das Ganze als Neues erscheint und als Neues auch wieder verstanden werden muss (Kündig, 2004, S. 42).



Abbildung 2: hermeneutische Spirale (Petzold, 2007, S. 97)

Vertraulichkeit

Ich fühle mich verpflichtet, mich gegenüber Drittpersonen an die Schweigepflicht zu halten. Auftraggeberinnen und Auftraggeber, die nicht in den Beratungsprozess involviert sind, informiere ich über den Verlauf des Prozesses ohne dabei meine Schweigepflicht zu verletzen.

Ich bin mir bewusst, dass ein Entwicklungsprozess auf Freiwilligkeit basiert. Im Rahmen von «verordneten» Coachings oder Supervisionen versuche ich, Transparenz und eine Atmosphäre zu schaffen, die es erlaubt, die Zeit für den Klienten oder die Klientin gewinnbringend nutzen zu können.

Qualitätskriterien

Meine Beratungstätigkeit reflektiere ich regelmässig in Interventionen und Lehrsupervision. Zudem bilde ich mich regelmässig fort und verfolge die aktuellen Tendenzen und Entwicklungen in der Beratungspraxis.

Die Qualität der Beratung orientiert sich an folgenden Punkten:

- Ein professionelles Setting mit Rahmung, Auftragsklärung und Kontrakt wurde geschaffen.
- Der Klient, die Klientin ist gemäss seiner/ihrer subjektiven Einschätzung einen Schritt auf dem Weg zur Lösung weitergekommen.
- Der Fortschritt der Beratung wird mittels Zwischenbilanz regelmässig überprüft: Hilft es Ihnen, wenn wir so arbeiten? Was wollen Sie mitnehmen? Was ist noch offen?
- In Gruppensettings bilden folgende Fragestellungen den Abschluss: Was nehmt ihr von heute mit? Was war hilfreich? Wie ist es euch heute in der Sitzung ergangen?