

Beratungskompetenz 1B

Susanna Rothmayer



Dozentin: Susanna Rothmayer

Mag. rer. soc. oec., Dr. phil., MSc.

Ausbildung:

Studium der Sozialwirtschaft

Doktoratsstudium

Organisationsentwicklung

NLP-Master

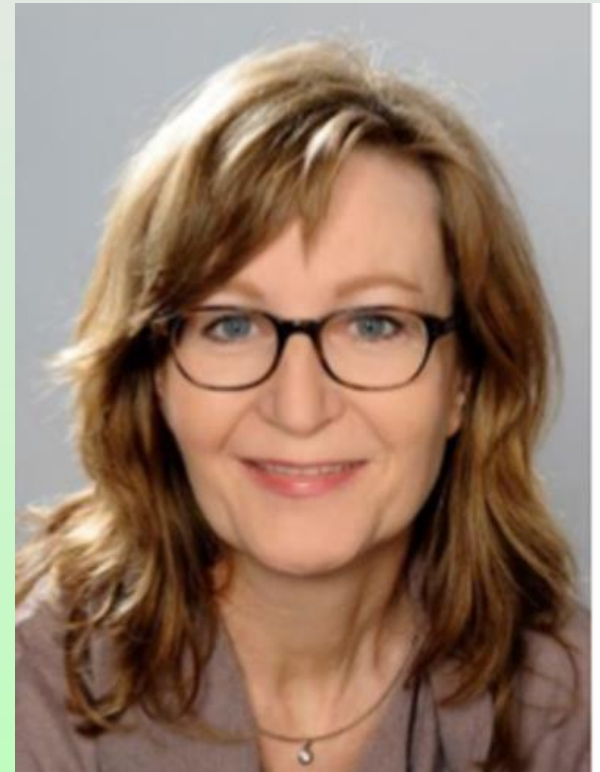
Berufserfahrung:

Geschäftsführerin

Verein für Sozial- und Gemeinwesenprojekte seit 1999

Nebenberuflich: Unternehmensberaterin,


Führungskräftecoach




Inhaltsverzeichnis:

- Teil 1: Grundlegendes zum Thema Beratung**
- Teil 2: Beratungsformen**
- Teil 3: Der Beratungsprozess**
- Teil 4: Steuerung des Beratungsprozesses**
- Teil 5: Spezielle Beratungsformate**
- Teil 6: 7 Post-its für gute Beratung**

Anmerkung: Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung sind alle Aussagen in dieser Präsentation als geschlechtsneutral zu verstehen.



1. Grundlegendes
zum Thema
Beratung

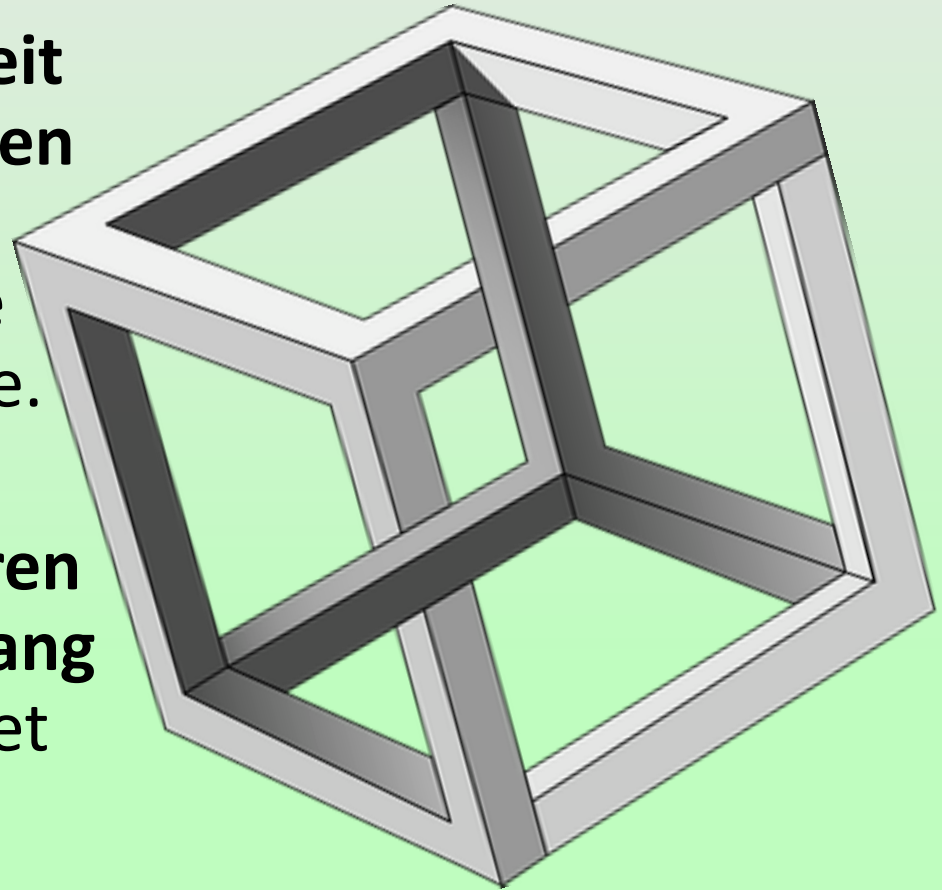


Inhalt:

1. Wozu Beratung?
2. Systemisches Denken
3. Beratungsansatz
4. Haltung
5. Ethik

Förderliche Haltung

- In dem wir **Mehrdeutigkeit und Widersprüchlichkeiten zulassen**, schaffen wir Möglichkeiten für andere Sichtweisen auf Probleme.
- Und wenn es uns gelingt, **Probleme in einen anderen Bedeutungszusammenhang zu stellen**, dann schwindet oft das Problemhafte der Situation.



Förderliche Haltung



- Unser **Beratungsansatz ist ressourcenorientiert.**
- Das bedeutet, dass wir die Fähigkeiten und Stärken des Menschen ins Zentrum unserer Betrachtung und unserer Arbeit stellen.
- Wir vermeiden es, uns auf sogenannte Fehler bzw. Fehlendes oder Schwächen zu fokussieren.

Förderliche Haltung

- Im Zentrum unserer Arbeit steht die **Beziehung**.
- Damit sich Hilfesuchende optimal entwickeln können, brauchen sie Vertrauen zu uns als Berater/Beraterin.
- Vertrauen entsteht dadurch, dass die Erwartungen der KlientInnen an uns als Beratende einerseits gut geklärt wurden und andererseits von uns nicht enttäuscht werden.



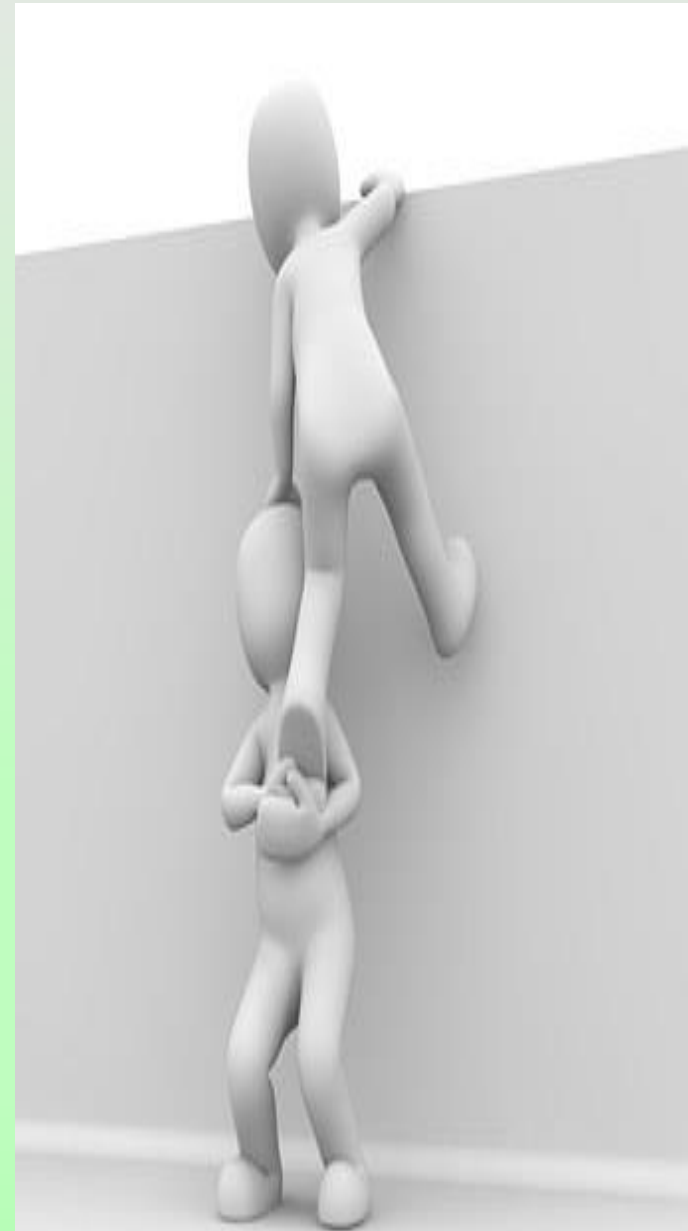
Förderliche Haltung



- Wichtig ist, dass die KlientInnen während des gesamten Beratungsprozesses spüren, dass wir sie **im Beratungsprozess schützen, unterstützen und fördern**. Wir dürfen sie auch fordern, aber nicht überfordern.
- Wenn wir Menschen in die Lage versetzen wollen, sich zu verändern, dann muss uns bewusst sein, dass sie dadurch die Sicherheit ihres gewohnten Verhaltens aufgeben.

Förderliche Haltung

- Statt der Sicherheit des gewohnten Verhaltens bieten wir die **Sicherheit einer vertrauensvollen Förderbeziehung** im Rahmen des Beratungsprozesses.
- Wenn KlientInnen darauf vertrauen können, in der Beziehung zu uns Schutz und Sicherheit zu finden, dann sind sie eher bereit, den sicheren Rahmen ihres gewohnten Verhaltens aufzugeben oder zu verändern.



Förderliche Haltung

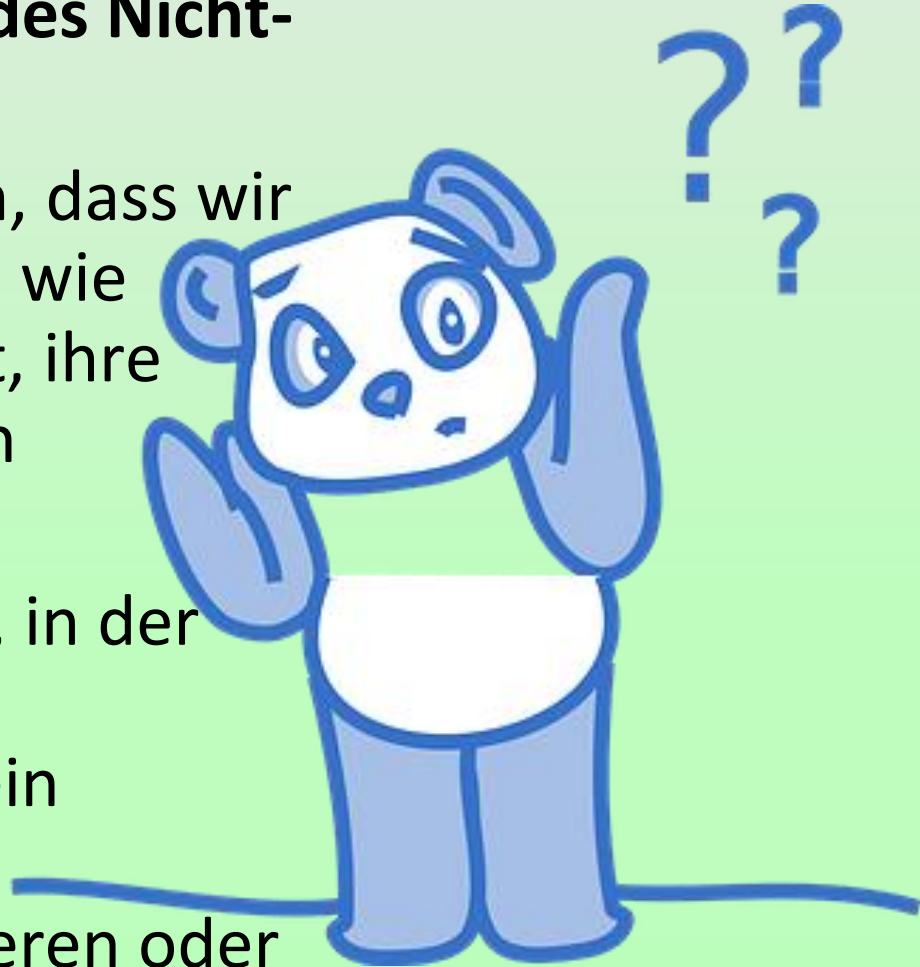
- Damit KlientInnen uns vertrauen können, ist es unerlässlich, dass **wir als Beratende zu uns selbst in einer wertschätzenden, energievollen und selbstreflexiven Beziehung** stehen.
- Dazu gehört es, dass wir unsere **eigene Rolle und unser Selbstverständnis** klar vor Augen haben.



- Und dass wir **unsere Stärken und Schwächen in der Beratung gut kennen** und dazu stehen können.

Förderliche Haltung

- Besonders hilfreich für BeraterInnen im Prozess ist eine **Haltung des Nicht-Wissens**.
- Wir sollten uns bewusst sein, dass wir **keine Ahnung** davon haben, wie KlientInnen ihre Wirklichkeit, ihre Probleme und ihre Lösungen wahrnehmen.
- Wir sollten uns davor hüten, in der Beratung Vorstellungen zu entwickeln, wie die Dinge sein könnten oder KlientInnen in irgendeiner Form zu analysieren oder ihnen ihre Probleme zu erklären.



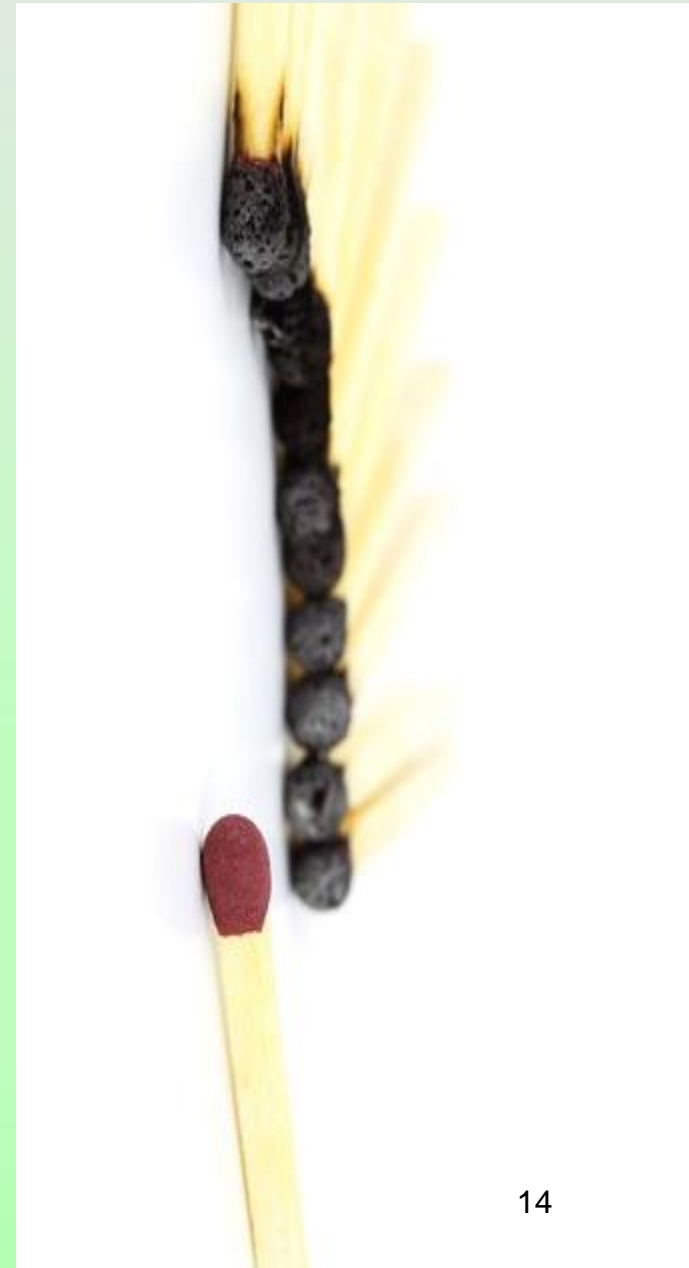
Förderliche Haltung



- Das bedeutet nicht, dass wir uns in der Beratung dumm stellen sollen, sondern dass unsere **Achtung vor KlientInnen und ihren Lebenszusammenhängen** so weit geht, dass wir uns **nicht anmaßen, ihre Situation besser zu verstehen, als sie selbst.**
- Um unser eigenes und das Verständnis der KlientInnen für eine bestimmte Situation zu schärfen stellen wir Fragen, als ob wir von derartigen Situationen oder Problemen noch nie was gehört hätten.

Förderliche Haltung

- Wir versuchen ganz bewusst, das was uns KlientInnen erzählen, nicht in den Bezugsrahmen unserer eigenen Erfahrungen mit ähnlichen Situationen oder Themen zu stellen.
- Denn **jedes Problem ist einzigartig**. Und auch wenn wir schon ähnliche Erfahrungen gemacht haben, **können wir dennoch nicht unsere Erfahrungen auf die Situation der KlientInnen übertragen**.



Förderliche Haltung

- Die **Beratung findet quasi vor einer leeren Leinwand** statt und wir überlassen es unseren KlientInnen, dieses Bild zu zeichnen und es uns in allen Details zu erläutern.
- **Wir haben keine Idee, was das alles bedeuten könnte.**
- Das einzige was uns bleibt, ist die Details und Bedeutungen von den KlientInnen zu erfragen und über die Buntheit und Vielschichtigkeit des Bildes zu staunen, dass sich dann ergibt.



Förderliche Haltung

- **Reflexion und Selbstreflexion** sind wesentliche Bestandteile professioneller Beratungsprozesse.
- Damit ist gemeint, dass wir **regelmäßig über den Beratungsprozess** nachdenken.
- Wir sollten uns laufend über unsere **eigene Beteiligung an mehr oder weniger erfolgreichen Entwicklungsschritten** des Klienten/der Klientin Rechenschaft ablegen.
- Daraus können wir die entsprechenden Erkenntnisse ableiten, auf deren Basis wir den weiteren Beratungsprozess gestalten.



Ethik

Wir vertreten hier folgende ethische Grundprinzipien:

1. Der Berater/die Beraterin steht immer im Dienst der Beratenen, ungeachtet, wer der Auftraggeber ist.
2. Alles, was in der Beratung besprochen wird, unterliegt dem Datenschutz und bleibt daher immer vertraulich.
3. Wir übernehmen im Beratungsprozess insofern Verantwortung, als wir auch unerwünschte Ergebnisse als Auswirkungen unserer Beratungstätigkeit erkennen.
4. Wir tragen Verantwortung für den Prozess, nicht für den Inhalt.



Ethik

5. Wenn wir mehr als eine Person beraten, dann vermeiden wir es strikt, in irgendeiner Form Partei zu ergreifen. Denn Allparteilichkeit, also eine Haltung der **Äquidistanz** (= Wir halten gleich großen Abstand) zu allen beteiligten Parteien, ist eine unerlässliche Grundlage für die Vertrauensbasis.



Literatur

- Arnold, R. (2019): Seit wann haben Sie das? Grundlinien eines Emotionalen Konstruktivismus. Heidelberg (Carl-Auer).
- De Shazer, S. u. Y. Dolan (2008): Mehr als ein Wunder. Lösungsfokussierte Kurztherapie heute. Heidelberg (Carl-Auer).
- Dollinger, M., Hogrefe, C. (2013): PocketGuide BusinessCoach. Bonn (managerSeminare Verlags GmbH).
- Ebbecke-Nohlen, A. (2013): Einführung in die systemische Supervision. Heidelberg (Carl-Auer), 2. Aufl.
- Falk, B., Heintel, P., Krainz, E., Hrsg. (2007): Handbuch Mediation und Konfliktmanagement. Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften) 2. Aufl.
- Glasl, F. (2017): Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. Bern (Haupt Verlag), 11. Aufl.

Literatur

- Graf, N., Edelkraut, F. (2016): Mentoring: Das Praxisbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer. Wiesbaden (Springer Gabler).
- Keller, E. (2019): Tools für Nachhaltigkeit in Beratung und Training: Konzept, Methoden, Interventionen. Bonn (managerSeminare)
- Klein, R., Kannicht, A. (2011): Einführung in die Praxis der systemischen Therapie und Beratung. Heidelberg (Carl-Auer), 3. Aufl.
- Koschorke, M. (2019): Keine Angst vor Paaren! Wie Paarberatung und Paartherapie gelingen kann. Praxishandbuch. Stuttgart (Klett Cotta).

Literatur

- König, E., Volmer, G. (2018): Handbuch Systemische Organisationsberatung. Weinheim (Beltz).
- Königswieser, R., Hillebrand, M. (2005): Einführung in die systemische Organisationsberatung., Heidelberg (Carl Auer), 2. Aufl.
- Königswieser, R., Sonuc, E., Gebhardt, J., Hrsg. (2006): Komplementärberatung. Das Zusammenspiel von Fach- und Prozeß-Know-how. Stuttgart (Klett-Cotta).
- Lohmer, M., Hrsg. (2004): Psychodynamische Organisationsberatung. Konflikte und Potentiale in Veränderungsprozessen. Stuttgart (Klett-Cotta), 2. Aufl.

Literatur

- Neumann-Wirsig, H. (2019): Lösungsorientierte Supervisions-Tools: Renommierete Supervisorinnen und Supervisoren beschreiben 50 lösungsorientierte, systemische und hypnosystemische Tools für die Supervision. Bonn (managerSeminare).
- Radatz, S., (2018): Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Wien (Verlag für systemisches Management), 10. Aufl.
- Schmid, B., Haasen, N. (2013): Einführung in das systemische Mentoring. Heidelberg (Carl-Auer), 2. Aufl.
- Schmidbauer, W. (1978): Die hilflosen Helfer: Über die seelische Problematik der helfenden Berufe. Reinbek bei Hamburg (Rowohlt).

Literatur

- Schmidbauer, W. (2007): Das Helfersyndrom. Hilfe für Helfer. Helfer. Reinbek bei Hamburg (Rowohlt).
- Schulz von Thun, F. (1981): Miteinander reden Störungen und Klärungen. Reinbek bei Hamburg (Rowohlt).
- Watzlawick, P. (1976): Wie wirklich ist die Wirklichkeit? Wahn, Täuschung, Verstehen. München (Piper).
- Wehrle, M. (2019): Die 100 besten Coaching-Übungen: Das große Workbook für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten. Bonn (managerSeminare).
- Welter-Endelin, R. (2010): Einführung in die systemische Paartherapie. Heidelberg (Carl-Auer), 2. Aufl.

Rechtliche Hinweise



- **Download und Verwendung von Bildern**

CC0 Alle zum Download bereitgestellten Bilder auf Pixabay sind gemeinfrei (Public Domain) entsprechend der Verzichtserklärung Creative Commons CC0. Soweit gesetzlich möglich, wurden von den Bildautoren sämtliche Urheber- und verwandten Rechte an den Bildern abgetreten. Die Bilder unterliegen damit keinem Kopierrecht und können - verändert oder unverändert - kostenlos für kommerzielle und nicht kommerzielle Anwendungen in digitaler oder gedruckter Form ohne Bildnachweis verwendet werden. Dennoch wissen wir einen freiwilligen Link auf die Quelle Pixabay sehr zu schätzen.

http://pixabay.com/de/service/terms/#download_terms

- **Disclaimer**

Der vorliegende Foliensatz wurde mit bestem Wissen und Gewissen erstellt. Der Autor übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen.