



René Reichel Reinhold Rabenstein

kreativ beraten

Methoden und Strategien
für kreative Beratungsarbeit,
Coaching & Supervision

Ökotopia Verlag, Münster



Inhalt

Vorwort	4
Unterscheiden und klären	6
Beratung	7
Supervision und Coaching	9
Methode.....	11
Kreativ.....	13
Einzelne, Gruppen, Teams.....	15
Den Prozess gestalten	19
Landkarte der Beratung.....	20
Basics - was wirkt	21
Die Schritte	28
In Kontakt kommen.....	29
Worum geht's?.....	35
Lösungen er-finden und versuchen	37
Weg gehen.....	43
Methoden, Texte, Papers von A - Z	46
(Übersicht: siehe Register)	
Anhang	229
Literaturliste	229
Register.....	231



Beratungs-Markt

Quelle: R. Rabenstein, R. Reichel

Für Teams und Gruppen mit mehr als 7 TeilnehmerInnen (auch für sehr große Gruppen), wenn mehr als zwei Beratungsthemen zugleich da sind.

Alle sind hier eingeladen Ratsuchende und BeraterInnen zugleich zu sein.

Jeder RatSuchende oder Themenverantwortliche gestaltet ein großes Blatt (Plakat) zum Beratungsthema mit den zentralen Informationen, die die anderen BeraterInnen brauchen; am besten auf einer Pinnwand. Diese Visualisierung könnte schon vorher vorbereitet worden sein.

Auf Pinnwänden oder Plakatständern werden nun diese Themen und Fragestellungen verstreut im Raum aufgestellt/aufgehängt. Alle TeilnehmerInnen nehmen einen Stoß Zettel oder Kärtchen und einen Stift, gehen zu irgendeinem Plakat, lassen sich dazu etwas einfallen, schreiben es auf einen Zettel und heften diesen daneben an. Dann zum nächsten Plakat... Später wieder zu einem

früheren Plakat zurück, weil jetzt, angeregt durch das, was auf anderen Zetteln steht, vielleicht noch eine weitere Idee gekommen ist. Der Leiter ermutigt die Teilnehmer, möglichst „bei sich“ zu bleiben und wichtige Gedanken nicht durch zu viele Nebengespräche verloren gehen zu lassen. Die Fülle bei den Zetteln ist das Wichtige an dieser Vorgehensweise.

Nach etwa 20 Minuten wird diese Phase beendet, die Ratsuchenden beschäftigen sich mit ihrer „Ernte“: Die Zettel durchschauen, ordnen nach Gemeinsamkeiten, nach Brauchbarkeit, nach Klarheit usw.

Wichtig an dieser Vorgehensweise ist, dass die Empfänger die vielen Zettel zwar als Geschenke wahrnehmen dürfen – sie dürfen sich auch bedanken –, aber sie sollen jetzt nicht sofort entscheiden oder mitteilen, was sie davon wirklich gebrauchen können und was nicht. Das kann bei einem späteren Treffen geschehen.

Beratungs-Modelle

Es gibt eine Reihe von „Beratungs-Modellen“. Wir meinen damit strukturierte Beratungsschritte, die in der Einzel- und vor allem in der Teamberatung zu nützlichen Problembeschreibungen und Lösungserfindungen verhelfen.

Hier die Übersicht unserer Empfehlungen:

- ⇔ Beratungs-Markt
- ⇔ Beratungsmodell, kollegiales
- ⇔ Bild malen / Problembild – Lösungsbild malen

- ⇔ Briefe / Ideenbriefe
- ⇔ Fragen / Fünf Fragen
- ⇔ Freak-Beratung,
- ⇔ Freak-Position ins Spiel bringen
- ⇔ Positionen nützen / Drei Positionen
- ⇔ Problem-Lösungs-Struktur beschreiben und verändern
- ⇔ Problemlösungs-Zwiebel
- ⇔ Ressourcen-Rad
- ⇔ Straße zur Veränderung
- ⇔ SPOT-Analyse
- ⇔ Tetralemma



Basics – was wirkt

Bevor wir auf den Beratungsprozess und seine methodischen Gestaltungsmöglichkeiten genauer eingehen, stellen wir einige

weitere Grundannahmen (Basics) vor, die für ein angemessenes Umgehen mit den Methoden bedacht werden müssen.

Wir erfinden

Wir nehmen die Außenwelt wahr – und wir folgen inneren Impulsen: Daraus mischt sich das, was wir Wirklichkeit nennen. Auf den ersten Blick erscheint diese Mischung sehr persönlich und individuell. Da wir ein existentielles Bedürfnis nach Zugehörigkeit haben, machen wir uns aber auch die Wirklichkeitssicht anderer Menschen teilweise zu unserer eigenen; wir mischen wieder. Anders ausgedrückt heißt das: „Wir konstruieren unsere Wirklichkeit“ bzw. „Wir bilden Gestalten“.



Dieser Akt wird je nach Bedarf immer wieder aktualisiert und neuen Erfahrungen angepasst. Alle diese Schritte von Wahrnehmung und Vermischung sind kreative Akte. Nun können wir uns dieser kreativen Akte nicht immer bewusst sein. Das meiste läuft unbewusst, fast automatisch ab. Es macht uns aber sicherer, wenn wir gelegentlich – vor allem in Problem- und Konfliktsituationen – die Hintergründe unseres Wahrnehmens reflektieren: durch Nachdenken, Lesen, Diskutieren oder Fortbildung.

Dabei können und müssen einige Grundfragen immer wieder neu gestellt werden:

- Was ist wahr?
- Was ist wirklich?
- Wie verantwortlich bin ich für mich und mein Handeln?
- Kann man Menschen ändern?
- Kann ich mich ändern?



Landkarte der Beratung

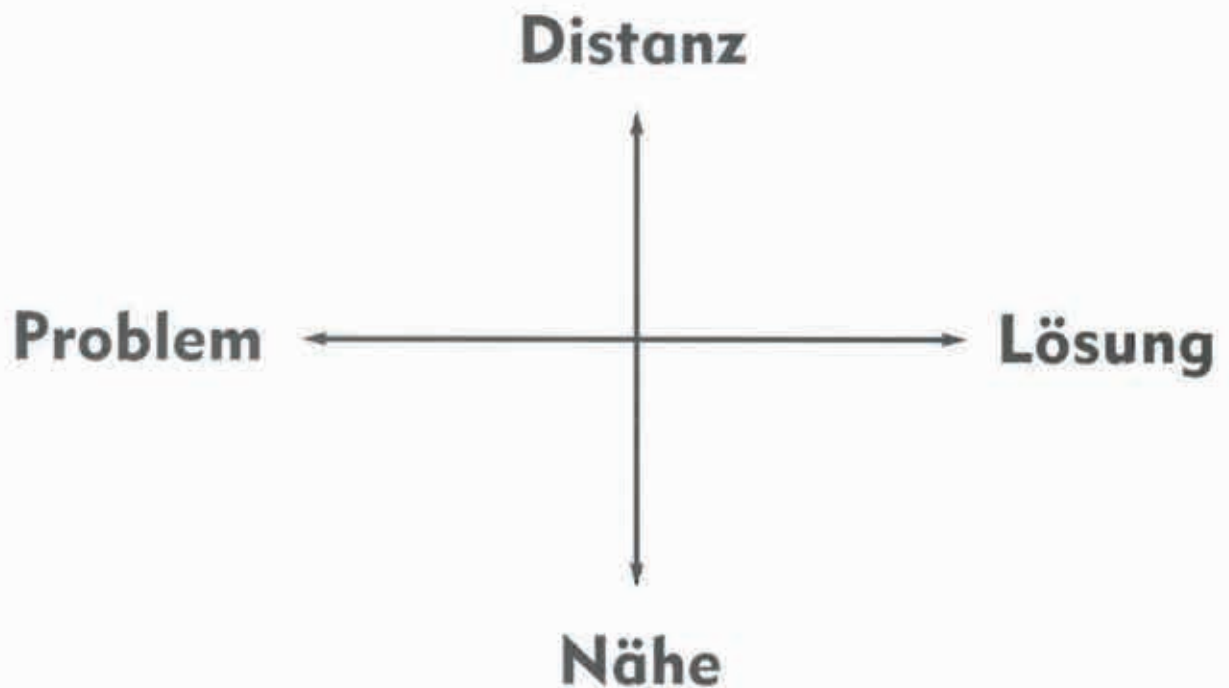
Als Tor zu unseren Prozess-Beschreibungen möchten wir Ihnen unsere „Landkarte“ von Beratung vorstellen, ein für uns nützliches Arbeitsmodell. Es zeigt, welche Wege wir mit unseren Fragen und Interventionen gehen können, in welche Richtungen wir unsere Aufmerksamkeit und Neugier und die unserer Klienten lenken können.

Idealtypisch kommen in der Beratungseinheit alle vier Dimensionen vor: Wir fragen

nach der Problembeschreibung, achten darauf, wie im oder über dem Problem stehend der Klient beschreibt, erfragen bisher versuchte, gelungene Lösungen und aktuelle und verworfene Lösungsideen, regen Einfühlen und Distanzieren an und entwickeln weitere Alternativen zum Jetzigen. Diese Dynamik zeigt unser Arbeitsmodell, unsere Landkarte:

Landkarte der Beratung

Quelle: Reinhold Rabenstein



Beratung gelingt meist besser, wenn beide (KlientIn und BeraterIn) mit ihrer Aufmerksamkeit (Fokus) zwischen Problembeschreibung und Lösungsbildern hin und her wandern und dabei zwischen der einführenden (Gefühle wahrnehmend, involviert = assozi-

iert) und der distanzierenden (aus der Entfernung betrachtend, überlegend = dissoziiert) Position wechseln.

Die BeraterInnen leiten diesen Prozess im Mitgehen (pacing) und Führen (leading).



1. Schildere kurz die Situation...

.....
.....
.....

2. Was daran ist *dein* Problem?

.....
.....
.....

3. Nenne drei bis fünf erfolgreiche Möglichkeiten, wie *du* die Situation verschlimmern kannst...

.....
.....
.....

4. Wie durch ein Wunder ist das Problem gelöst: Wie sieht die nächstmögliche Situation aus, was tust du, was die anderen? (Was würde fehlen?)

.....
.....
.....

5. Welches wären die ersten (kleinen) Anzeichen dafür, dass es in diese Richtung geht? Gibt es sie bereits?

.....
.....
.....

Fragen zum Erstkontakt

⇨ Einstieg



Fotos

↔ Bilder auswählen

Fragen

Fragen sind besonders wichtig und nützlich, um die Balance von problem- und lösungsorientiertem Intervenieren zu erleichtern. Fragen regen zum Beschreiben von Situationen (und deren Ausnahmen), zum Hypothesenbilden und Lösungserfinden an.

Nachfolgend stellen wir Ihnen Fragen-Sets und -Ansätze vor, die Sie beim Erfinden und Anwenden von Fragen unterstützen.

Fragen sind ein Diagnose- (Informationsgewinnung beim Fragenden) und Interventionsinstrument (Informationserzeugung beim Befragten).

Fragen

- lösen Suchbewegungen aus,
- machen Unterschiede deutlich,
- bringen eine Außenperspektive herein und können dadurch
- Veränderung in den Sichtweisen bewirken.

Das Ziel: möglichst viel vom Gesprächspartner zu erfragen. Daher sollten Beraterinnen nicht schon alles im Voraus zu wissen glauben oder moralische Urteile fällen, sondern mit der Einstellung herangehen, eine „Expedition in eine andere Welt“ zu unternehmen. Alle Reaktionen außer dem Zeigen von Verständnis drängen den Befragten in die Defensive.

- ↔ Beratung – Landkarte
- ↔ Interventionen / Systemische Interventionen

Fünf Fragen – Kurzberatung

Quelle: R. Rabenstein – Systemische Tradition

Ein Kurz-Beratungsmodell, in dem einige nützliche Fragen konzentriert sind. Es bewirkt meist eine erste Erleichterung und ein Lösen aus der Problemtrance. Diese einfach erscheinenden Fragen ermöglichen auch „AnfängerInnen“ in Gruppen oder Seminaren, einander partnerschaftlich zu interviewen, zu unterstützen und zu begleiten. Im professionellen Beratungssetting kann in kurzer Zeit (z. B. Coaching, Supervision) ein Thema bearbeitet werden.



Beratungsmodell, kollegiales

Quelle: R. Rabenstein, R. Reichel, Balintgruppen-Modell

Wenn jemand unter KollegInnen Beratung wünscht, aber kein externer Berater gewollt oder zur Verfügung ist, dann bewährt sich folgende Vorgehensweise:

Es hat sich bewährt, wenn ein Mitglied der Gruppe die Moderation durch diese 6 Schritte übernimmt und auf die Zeit achtet. Achten Sie darauf, dass die BeraterInnen

untereinander kommunizieren und der Ratsuchende zuhört, ohne zu intervenieren, damit gegenseitiges Bedrängen und „Ja, aber“ verhindert wird. „Ja, aber“-Sätze sind ähnliche Kreativitäts-Hinderer wie „Du solltest“-Bedränger. Diese Einschränkungen werden durch dieses Kollegiale Beratungsmodell vermieden.

1. Schritt:

Der Ratsuchende (R) formuliert deutlich sein Thema, seine Frage, mit allen ihm dazu notwendig scheinenden Informationen, eventuell optisch aufbereitet; er wird nicht unterbrochen oder beeinflusst.

Ca. 3 – 5 Minuten.

2. Schritt:

Die BeraterInnen/KollegInnen (B/K) können nun kurz das Wichtigste rückfragen, aber nur zum Verständnis der Situation (also etwa: „Wie war das...?“), aber nicht „Warum hast du nicht...?“). Höchstens 5 Minuten.

