





Contracting: Klärung von Rahmenbedingungen, Setting etc.			
inhaltlich	äusserlich, materiell	innerlich, ideell	methodisch
<ul style="list-style-type: none"> - Themen - Ziele - Erwartungen, Befürchtungen - Grenzen, Tabuzonen - Beratungsformat 	<ul style="list-style-type: none"> - Zeit - Raum - Dauer - Geld - Erreichbarkeit 	<ul style="list-style-type: none"> - Vertraulichkeit - tragfähige Beratungsbeziehung - Freiwilligkeit / Lernbereitschaft - ethische und professionelle Standards 	<ul style="list-style-type: none"> - Vorgehensweisen und Methoden - Rollenverantwortung von Coach und von Coachee - Auswertung

Anliegen

Beratungsprozess

Handlungsfähigkeit

Individuelle Anliegen:

- Selbstmanagement in Veränderungs- und Entscheidungsprozessen
- Berufshandeln reflektieren/professionalisieren
- Life-Domain-Balance
- Standortbestimmung und Karriereplanung
- Konfliktbearbeitung, Mediation

Team-Anliegen:

- Zusammenarbeit/Rollen reflektieren/optimieren
- Veränderungen, Konkurrenz, Widerstand
- Konfliktmanagement

Organisations-Anliegen

- Leitbild- bzw. Strategieentwicklung
- Projektbegleitung
- Einführung BGF

Beratungsmodell, Vorgehensweisen

- **ziel- und lösungsorientiert:** klare Zielformulierung, dann so lösungsorientiert wie möglich / so problemorientiert wie nötig → *Ergebnisqualität*
- **prozessorientiert:** Lösung nicht vorgeben, sondern finden lassen; Entdecken neuer Perspektiven / Handlungsalternativen → *Prozessqualität*
- **vertragsorientiert:** klarer Rahmen, klare Spielregeln → *Strukturqualität*
- **klientenzentriert:** offen und wertschätzend wahr- und ernstnehmen / situativ und massgeschneidert intervenieren → *Beziehungsqualität*
- **phasenorientiert:** 1. Kontakt, Anliegen, Exposition – 2. Analyse/Diagnose, Schlüsselthema, Zielklärung, Lösungsbild – 3. Auftrag, Bearbeitung, Change – 4. Future Pace, Prozessreflexion, Abschluss → *Strukturqualität*
- **systemisch und individuell**
- **ressourcenorientiert und ganzheitlich**

Methoden und Werkzeuge (Tools)

- **Feedback, Feedbackregeln**
- **Fragetechniken:** META-Modell-Technik, zirkuläre Fragen, ‚Wunderfrage‘ etc.
- **Analyse, Diagnose:** Fremd- ↔ Selbstwahrnehmung, Ist ↔ Soll; systemische ↔ individuelle Faktoren; Hypothesenbildung, Glaubens- und Schlüsselsätze, Körpersymptome etc.
- **Lösung, Umsetzung:** Brainstorming, Reframing, Metaphern, Timeline, Komplexität reduzieren ↔ Simplizität differenzieren, Future Pace...
- **Spezielle und kreative Techniken:** Wingwave, Logosynthese, systemische Strukturaufstellungen, NLP, Focusing, Rollenspiele, Zeichnen, Fotolanguage etc.
- **Modelle** instruieren und anwenden: Drama-Dreieck, Persönlichkeitstypen, Tetralemma etc.
- Moderations- und Visualisierungstechniken
- **Teaminterventionen:** systemische und gruppendynamische Interventionen, Aktionsmethoden, Rollenverhandeln, Reflecting Team etc.
- Grossgruppen-Methoden: Open-Space, World Cafe, Zukunftswerkstatt etc.

Indikatoren, Wirkungen

- neue Perspektiven haben zu Handlungsalternativen geführt
- Blockaden gelöst, Energie im Fluss
- Beziehungen geklärt, Vertrauen aufgebaut, ehrliches Feedback möglich
- Kränkungen aufgelöst, Rollen geklärt, Zusammenarbeitsqualität erhöht
- Selbstwirksamkeitsüberzeugung, Selbstvertrauen und Motivation gestärkt
- Weichen gestellt, Zwischenziele definiert
- Veränderungsvorhaben erfolgreich implementiert

	Weiterbildung	Reflexion des beraterischen Handelns	Berufsethik	Beratungskonzept	Systematisches Vorgehen	Zufriedenheit der Auftraggebenden
Ziel	Kontinuierliche berufsbezogene Weiterbildung	Systematische Reflexion des eigenen professionellen Handelns – a) durch Kontrollsupervision bzw. Intervention, – b) durch Präsentation einer Fallanalyse	Arbeit nach berufsethischen Richtlinien (Beratungskodex BSO)	Individuelles und persönliches Beratungskonzept	Zielorientiertes, transparentes, systematisches und klar strukturiertes Arbeiten (vom Vorgespräch bis zur Evaluation)	– Zufriedenheit der Klienten bzw. Auftraggeber (Effizienz, Zielerreichung, Nachhaltigkeit) – bei Unzufriedenheit Analyse / Begründung
Standard	60 Std. im Verlauf von 3 Jahren (30 Std. selbstorganisiert – 30 Std. externe Weiterbildungsinstitutionen)	Pro Jahr: – 18 Std. Intervention bzw. 9 Std. Einzelsupervision – 1 Fallanalyse (dokumentiert, präsentiert und mit Fachleuten diskutiert)	– Verweis auf Kodex und Ombudsstelle im Vertrag – Thema der Reflexion des beraterischen Handelns	Konzept gibt Auskunft über Grundhaltung, Theoriebezug, Ziele, Methoden, Evaluation	Professionelle Systematik, bei Beratungsaufträgen (Zielvereinbarung, Arbeitsweise, Hinweis Kodex / Ombudsstelle, Evaluation, Vertragsauflösung)	Klientenfeedbacks zur Zielerreichung liegen vor.
Dokumentation (Portfolio)	Entsprechende Aufstellungen / Atteste	Bestätigung durch GesprächspartnerInnen; Portfolio-Artikel über Prozessanalyse	– Mustervertrag mit entsprechendem Verweis – Ergebnisse der Analyse bzw. Reflexion	Schriftlich formuliertes Konzept in übersichtlicher und prägnanter Form	Persönliche Checklisten und Beispiele im Portfolio, z.B. – Protokollraster, – Kontraktraster, – Evaluationssystem	Zusammenfassung geeigneter, anonymisierter Beispiele
Überprüfung	BSO-Erhebung bzw. Portfolio-Check (mind. alle 3 Jahre) und Q-Entwicklungsgespräch: – Ziele, Inhalte: Stärken und Schwächen; persönliche Entwicklungsperspektiven, Einhaltung der professionellen Vorgaben des BSO – Standard: Qualitätseintwicklungsgespräch, zusammen mit zwei Fachpersonen (mind. eine davon BSO-Mitglied) – Dokumentation: Ergebnisprotokoll des Entwicklungsgesprächs, Meldung an BSO (Bestätigung: Erfüllung der Standards)					