





Contracting: Klärung von Rahmenbedingungen, Setting etc.			
inhaltlich	äusserlich, materiell	innerlich, ethisch, ideell	methodisch
<ul style="list-style-type: none"> - Themen - Ziele - Erwartungen, Befürchtungen - Grenzen, Tabuzonen - Beratungsformat / Rollen 	<ul style="list-style-type: none"> - Zeit - Raum - Dauer - Kosten - 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 Coachee - Auswertung, Evaluation, Reflexion

Anliegen → **Entwicklungs- bzw. Beratungsprozess** → **Handlungsfähigkeit**

Individuelle Anliegen:

- Selbstmanagement, Entscheidungsfindung etc.
- Führungsfragen
- Berufshandeln reflektieren/professionalisieren
- Work-Life-Balance
- Standortbestimmung
- Krisenbewältigung
- Umgang mit Konflikten, Konkurrenz, Macht
- Mediation

Team-Anliegen:

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

Organisations-Anliegen

- Changemanagement
- Leitbild- bzw. Strategieentwicklung
- Projektbegleitung
- Einführung BGF

Strukturmerkmale, Vorgehensweisen	Methoden und Werkzeuge (Tools)
<ul style="list-style-type: none"> - vertragsorientiert: klarer Rahmen, klare Spielregeln → <i>Strukturqualität</i> - phasenorientiert: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kontakt, Anliegen, Auslegeordnung 2. Analyse/Diagnose, Schlüsselthema, Zielklärung, Lösungsbild 3. Auftrag, Methodenwahl, Bearbeitung, Change 4. Future Pace, Prozessreflexion, Abschluss → <i>Strukturqualität</i> - ziel- und lösungsorientiert: klare Zielformulierung, so lösungsorientiert wie möglich – so problemorientiert wie nötig → <i>Ergebnisqualität</i> - prozessorientiert: Erweiterung des Bezugsrahmens führt zum Entdecken neuer Perspektiven bzw. Handlungsmöglichkeiten → <i>Prozessqualität</i> - klientenzentriert: offen und wertschätzend wahr- und ernstnehmen / situativ und massgeschneidert intervenieren → <i>Beziehungsqualität</i> - systemisch und individuell - ressourcenorientiert und ganzheitlich 	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback, Spiegeln (Feedbackregeln) - Fragetechniken: META-Modell-Technik, zirkuläre Fragen, Wunderfrage etc. - Analyse, Diagnose: Fremd- ↔ Selbstwahrnehmung, Ist ↔ Soll; systemische ↔ individuelle Faktoren; rationale ↔ emotionale Sicht; Hypothesenbildung; Glaubens- und Schlüsselsätze, Körpersignale etc. - Lösung, Umsetzung: Brainstorming, Reframing, Metaphern, Timeline, Komplexität reduzieren ↔ Simplizität differenzieren etc. - Spezielle und kreative Techniken: Wingwave, Logosynthese, Aktions- und Aufstellungsmethoden, NLP-Techniken (z.B. Timeline), Focusing, Rollenspiele, Fotolanguage etc. - Modelle instruieren und anwenden: Drama-Dreieck, Persönlichkeitstypen, Kernquadrat etc. - Moderations- und Visualisierungstechniken - Teaminterventionen, z.B. systemische und gruppendynamische Interventionen, Teamrollen, Aktionsmethoden, Rollenverhandeln, Reflecting Team etc. - Grossgruppen-Methoden: Open-Space, World Cafe, Zukunftswerkstatt etc.

Indikatoren, Wirkungen

- neue Perspektiven zeigen Handlungsalternativen
- 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, Entscheidungen gefällt, Zwischenziele definiert
- Veränderungsvorhaben erfolgreich implementiert

	Weiterbildung	Reflexion des beraterischen Handelns	Berufsethik Professionalität	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 und professionellen Richtlinien ("Berufsethik" und "Beratungskodex" BSO, vgl. http://www.bso.ch/download)	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 erwähnt – Thema der Reflexion des beraterischen Handelns	Konzept gibt Auskunft über Grundhaltungen, Theoriebezug, Beratungsstruktur, 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: Qualitätsentwicklungsgespräch, zusammen mit zwei Fachpersonen (mind. eine davon BSO-Mitglied)
 – Dokumentation: Ergebnisprotokoll des Entwicklungsgesprächs, Meldung an BSO (Bestätigung: Erfüllung der Standards)