

Rahmentheorie

I Menschenbild

„Der Mensch wird erst am Du zum ich“ (Martin Buber)

In einer von Individualisierung, Diversität und vielfältigen Lebensentwürfen geprägten Gesellschaft treffen wir auch auf ganz unterschiedliche Menschenbilder. Soziologische Einordnungen sprechen zum Beispiel vom rationalistisch-ökonomischen Menschen, vom sozialen Menschen, vom sich selbst verwirklichenden Menschen und vom komplexen Menschen. Wir ergänzen diese Einordnung zusätzlich durch ein spirituelles Menschenbild. In unserer Beratungstätigkeit steht das Verbindende verschiedenster Menschenbilder im Zentrum. In Anlehnung an das Zitat des bekannten Philosophen Martin Buber (1878 – 1965) „Alles wirkliche Leben ist die Begegnung“ verstehen wir Begegnung und Beziehung als das zentral verbindende Element verschiedener Menschenbilder, unabhängig ihrer Geschichte, Kultur, Religion und Lebensentwürfe. In der Beziehung mit dem Gegenüber entwickelt und entfaltet sich der Mensch und sein Potential. Begegnung und Beziehung bilden für uns den Schlüssel erfolgreicher Beratungsprozesse zwischen Kund:in und Berater:in sowohl bei Einzelcoachings, Teamentwicklungen als auch komplexen Organisationsberatungen.

II Haltung

„Empathisch zu sein, bedeutet, die Welt durch die Augen der anderen zu sehen und nicht unsere Welt in ihren Augen“ (Carl R. Rogers)

Wir legen hohen Wert auf das Prinzip der Augenhöhe zwischen Kund:in und Berater:in. Wir sind der Auffassung, dass die Qualität der Beratungsbeziehung weitaus gewichtiger ist für den Erfolg von Beratungsprozessen, als Methoden, Tools, Strategien und ausgefeilte Konzepte. In Anlehnung an Carl R. Rogers erachten wir Empathie, Wertschätzung und Authentizität als Beziehungsqualitäten, welche einen Raum des Vertrauens und der psychologischen Sicherheit schaffen zwischen Kund:in und Berater:in. Dieser sichere Ort schafft die Voraussetzungen für Wachstum und Veränderungsprozesse bei Einzelpersonen, Teams und Organisationen. Wir versuchen dabei stets eine Haltung der Neugier, der ungeteilten Aufmerksamkeit, Offenheit und Unvoreingenommenheit einzunehmen und sehen Kund:in und Berater:in bei einem Beratungsmandat gleichermaßen als voneinander lernend. Sich als Lernende in der Beratungstätigkeit zu verstehen, heisst für uns, sich in die Welt des Gegenübers hineinzusetzen und ist für uns Ausdruck einer Haltung der Demut.

III Beratungsverständnis

„Zusammenkommen ist ein Beginn, Zusammenbleiben ein Fortschritt, Zusammenarbeiten ein Erfolg“ (Henry Ford)

Wir verstehen Kund:in und Berater:in als eine Form von Team mit unterschiedlichen Rollen, die gemeinsam ein Ziel miteinander definieren und verfolgen, das jeder für sich alleine nicht erreichen

widespace *Lounge*

Weite Horizonte leben

könnte. Dieses Beratungsverständnis haben wir im Rahmen der Masterthesis „TEAMATISIERUNG“ an der ZHAW IAP im 2023 entfaltet. Zusammenarbeiten heisst nach unserem Verständnis immer auch ein Team zu werden und sich gemeinsam zu entwickeln, um die Beratungsziele erfolgreich umsetzen zu können.

IV Beratungsmodelle

„Trust the process“ (Edgar H. Schein)

Wir arbeiten in unserer Beratungstätigkeit vorwiegend nach dem Beratungsmodell der Prozessberatung. Das Modell verkörpert unser Menschenbild und unsere Beratungshaltung. Edgar H. Schein (USA) zählt als einer der erfolgreichsten Organisationsberater der Gegenwart zu den Begründern der Prozessberatung und definiert diese wie folgt: „Prozessberatung konzentriert sich zu Beginn auf den Aufbau einer Beziehung, die es Klienten und Berater erlaubt, sich mit der Wirklichkeit auseinander zu setzen“. Der Beziehungsaufbau erweist sich als besonders wichtig, weil Kund:innen oft noch nicht so genau wissen was sie bewegt. Sie möchten etwas verändern oder haben eine Idee. Und dies ist unserer Auffassung nach herzlich willkommen. Prozessberatung bedeutet, gemeinsam als Team zu identifizieren, was bewegt, dies anzugehen und darauf zu vertrauen, dass die Prozessgestaltung die Lösung hervorbringt. Kund:innen haben beim Erstgespräch oft ein produkteorientiertes Bedürfnis z. B. nach einem Changemanagement, einer Kulturveränderung, Veränderung von Hierarchien, Strukturen, Prozessen und Führung. Wir verkaufen keine Produkte, sondern uns interessiert, was Kund:innen wirklich beschäftigt und wie wir gemeinsam einen erfolgreichen Veränderungsprozess lancieren können, welcher nachhaltig ist. Unserer Beobachtung nach scheitern insbesondere in der Organisationsberatung Beratungsprozesse daran, weil Kund:innen für viel Geld und Zeit von Beratungspersonen das gewünschte Produkt verkauft erhalten, anstelle dass diese aufmerksam hinhören, um gemeinsam mit ihnen herauszufinden, was sie wirklich beschäftigt und zielführend sein könnte.

V Beratungsansätze

„Problem talking creates problems, solution talking creates solutions“ (Steve de Shazer)

Bei unsern Beratungsmandaten orientieren wir uns primär am systemisch-lösungsorientierten Beratungsansatz. Unter systemisch verstehen wir, dass die Kund:in nicht isoliert betrachtet werden kann, sondern in ein System eingebettet ist, welches beim Beratungsprozess wirksam wird und deshalb als wertvolle Ressource genutzt werden kann. Einige von uns mögen sich wohl mit Wehmut an ein Mobilé erinnern, das über der Wiege ihrer Kleinkinder hing. Egal welche Figur am Mobilé berührt wird, es hat Auswirkungen auf das ganze Mobilé, da alles miteinander verbunden ist und in Bewegung gerät. Systemische Beratung denkt in Auswirkungen und betrachtet nicht den Menschen selbst, sondern die Auswirkungen von Mustern zwischen den Menschen. Sie sucht nach Möglichkeiten, schlecht funktionierende Lösungsmuster für Herausforderungen von Einzelpersonen, Teams und Organisationen zu identifizieren und nach erfolgversprechenderen Lösungsmustern zu suchen. Im Gegensatz zu ursachenorientierten Ansätzen der Tiefenpsychologie interessiert sich der systemisch-lösungsorientierte Ansatz nach Steve de Shazer und andern Vertreter:innen primär für die Gestaltung einer sinnvoll lebhaften Gegenwart und Zukunft. Wir sehen die Vorteile dieses Ansatzes vorwiegend darin, dass die Vergangenheit nicht rückgängig gemacht werden kann, Kenntnisse über Ursachen nicht automatisch zur Problemlösung

widesspace *Lounge*

Weite Horizonte leben

beitragen, Erkenntnisse aus der Vergangenheit nicht zwingend das Verhalten in der Zukunft ändern und last but not least, vergangenheitsbetonte Beratungen weh tun, zukunftsorientierte jedoch Motivation freisetzen. Wir verstehen uns nicht als Verfechter des systemischen Beratungsansatzes, sondern sehen vielmehr die Kombination verschiedener Ansätze als grosse Bereicherung und Nutzen in der Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen. Wir fühlen uns deshalb auch dem Gestaltansatz u.a. nach Kurt Levin verbunden, welcher wichtige Grundlagen für die systemische Beratung legte, Alfred Adler (Begründer der Individualpsychologie), Carl. R. Rogers und vielen mehr.

VI Methoden

„Ich glaube, dass die Qualität meiner Begegnungen wichtiger ist, als (...) die im Gespräch angewandte Technik“ (Carl. R. Rogers)

Wir betrachten Methoden, Modelle, Tools und Techniken als eine wertvolle Unterstützung zur Befähigung unserer Kund:innen, die ihnen ermöglichen, ihre Prozesse auch nach Abschluss der Beratungsmandate erfolgreich fortzuführen. Wir sind uns jedoch auch bewusst, dass deren Wirksamkeit ohne eine gute Beziehungsbasis und funktionierender Zusammenarbeit respektive Teamarbeit begrenzt ist. Wir arbeiten deshalb mit verschiedenen, wissenschaftlich fundierten Methoden der Gesprächsführung, der Teamarbeit- und Teamentwicklung, Super- und Intervision sowie zeitgemässen Modellen und Ansätzen aus der Organisationsberatung.

VII Angebot

*„Wo es an Beratung fehlt, scheitern Pläne – wo viele Ratgeber sind, gibt es Erfolg“
(Die Bibel, das Buch der Sprüche)*

Wir bieten für Unternehmen, Nonprofit-Organisationen, Institutionen im Sozialbereich und Kirchen Coaching, Teamentwicklung, Supervision, Organisationsberatung, Kader- und Führungsberatung, Moderationen, Betriebliche Sozialberatung und Sozialraumentwicklungen an.