Geisteswissenschaft

Andreas Langosch

Die Kunst, eine ressourcenaktivierende Einstellung zu vermitteln

Ein Kurs in Resource-Oriented Interviewing

GRIN

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT

- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit

- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops

- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen und kostenlos publizieren

GRIN

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de/ abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2017 GRIN Verlag
ISBN: 9783668545199

Dieses Buch bei GRIN:

https://www.grin.com/document/377043

Andreas Langosch

Die Kunst, eine ressourcenaktivierende Einstellung zu vermitteln

Ein Kurs in Resource-Oriented Interviewing

GRIN Verlag

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

http://www.grin.com/

http://www.facebook.com/grincom

http://www.twitter.com/grin_com

Andreas Langosch

Die Kunst, eine ressourcenaktivierende Einstellung zu vermitteln

Ein Kurs in Resource-Oriented Interviewing

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....6

Wie man eine ressourcenaktivierende Einstellung vermittelt.....6

Arbeitsbogen 1: Das ressourcenorientierte Gespräch.....11

Arbeitsbogen 2: Das Feedback-Gespräch.....12

Arbeitsbogen 3: Die Anatomie der Ressourcenorientierten Gesprächsführung.....13

Übung 1: Schattenseiten beleuchten.....15

Die Struktur des Resource-Oriented Interviewing.....18

Die Prozessthemen.....19

Bewältigungsstrategien.....21

Ausnahmen.....23

Sinn.....26

Hoffnung.....27

Realisierbarkeit.....29

Schritte.....31

Selbstbewertung.....34

Zusammenfassung.....36

Die Arbeitsthemen.....41

Harte Arbeit.....41
Lorbeeren.....43
Schwierigkeiten und Hindernisse.....44

Die Wirkungsthemen.....47
Hier und jetzt.....48
Ursache und Wirkung.....50
Wer, was, wann, wo?.....52

Das Feedback-Prinzip.....55
HERAKLITs Sonne - oder: Wie Diagnostik die Outcome-Orientierung behindern kann.....60

Übung 2: Welche Fragen?.....62

Fragen und Antworten zum Resource-Oriented Interviewing.....65

Warum werden hier Probleme manchmal als "Probleme" und manchmal als "Beschwerden" bezeichnet?.....66

Arbeitsbogen 1, "Das ressourcenorientierte Gespräch", erinnert stark an ein allgemeines Problemlöseschema - ist das beabsichtigt? Und wenn ja: Warum?.....67

Warum bleiben die Problemdefinitionen und Zielbeschreibungen gerade am Anfang des hier dargestellten Vorgehens ein wenig vage?.....72

Was hat es mit den Übergängen zwischen den einzelnen Prozessthemen auf sich?.....74

Wie kann man das Resource-Oriented Interviewing dazu nutzen, festgefahrene Situation und schwierige Fälle wieder in Bewegung zu bringen?.....76

Wie kann man eine ressourcenaktivierende Einstellung am besten vermitteln?.....78

Übung 3: Ressourcenorientierte Körperübung.....79

Die richtige Einstellung.....82

Woraus ist das Resource-Oriented Interviewing entstanden?.....84

Checklisten.....88

Checkliste Nr. 1: Bewältigungsstrategien.....90

Checkliste Nr. 2: Ausnahmen.....92

Checkliste Nr. 3: Sinn.....94

Checkliste Nr. 4: Hoffnung.....96

Checkliste Nr. 5: Realisierbarkeit.....98

Checkliste Nr. 6: Schritte.....100

Checkliste Nr. 7: Selbstbewertung.....102

Checkliste Nr. 8: Harte Arbeit.....104

Checkliste Nr. 9: Lorbeeren.....106

Checkliste Nr. 10: Schwierigkeiten und Hindernisse.....108

Checkliste Nr. 11: Hier und jetzt.....110

Checkliste Nr. 12: Ursache und Wirkung.....112

Checkliste Nr. 13: Konkretisierung.....114

Checkliste Nr. 14: Übung 1 - Schattenseiten beleuchten.....116

Checkliste Nr. 15: Übung 2 - Welche Fragen?.....118

Checkliste Nr. 16: Übung 3 - Ressourcenorientierte Körperübung.....120

Checkliste Nr. 17: Problemdefinitionen und Zielbeschreibungen.....124

Checkliste Nr. 18: Schwierige Fälle in Bewegung bringen.....126

Checkliste Nr. 19: Einstellungen.....128

Schlusswort.....130

Literaturverzeichnis.....131

Einleitung

Wie man eine ressourcenaktivierende Einstellung vermittelt

> >> If a skilled worker retired after thirty years on the job and tried to leave with a favorite personal computer, some programs, or a set of tools, he or she would be stopped. The organization knows the value of the equipment. But the organization lets the worker walk out with all of that expertise, which is worth far more than some minor equipment, and never says a word, never even notices the loss. <<
>
> KLEIN: *Sources of Power*[1]

In diesem Buch geht es auch darum, gute Resultate zu erzielen, aber vor allem befasst es sich damit, offener zu werden für die Entstehungsbedingungen solcher Resultate.[2] Die guten Resultate können dann nach und nach darauf folgen.

1 KLEIN, Gary (1998): *Sources of Power*. How People Make Decisions. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, S. 170

2 vgl. JACOBY, Heinrich (1986): *Musik: Gespräche, Versuche 1954*. Hrsg. von Sophie LUDWIG. Hans Christians, Hamburg, S. 26

Das Ihnen hier vorliegende Kursmaterial befasst sich mit der Kunst, eine ressourcenaktivierende Einstellung zu vermitteln und stellt ein speziell für Fortbildungen in Resource-Oriented Interviewing entworfenes Gesamtkonzept dar.[3] Es soll dem Anwender ermöglichen, folgende Gesprächsformen bei seinen Klienten zu initiieren:

- **Bewältigungsgespräch** - der Klient spricht positiv, bejahend und sich selbst und seine Fähigkeiten anerkennend von seinen Bewältigungsstrategien in Bezug auf sein Problem,
- **Ausnahme-Gespräch** - der Klient spricht positiv, bejahend und sich selbst und seine Fähigkeiten anerkennend von Ausnahmen von seinem Problem bzw. seiner Beschwerde,
- **Sinn-Gespräch** - der Klient spricht positiv, bejahend und sich selbst und seine Fähigkeiten anerkennend vom Sinn seines Zieles bzw. seiner Veränderungswünsche,

3 *Die Kunst, eine ressourcenaktivierende Einstellung zu vermitteln* ist eine leicht veränderte Version der ursprünglichen Ausarbeitung dieses Fortbildungskonzeptes, die veröffentlicht wurde als LANGOSCH, Andreas (2010): *Die Empowerment-Maschine.* Praxismanual für lösungsfokussierte, motivierende Gesprächsführung und outcome-orientiertes Empowerment in schwierigen sozialen Arbeitsbereichen. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Selbstverlag Andreas Langosch, Kiel.

- **Hoffnungsgespräch** - der Klient spricht positiv, bejahend und sich selbst und seine Fähigkeiten anerkennend von der Hoffnung, sein Ziel zu erreichen,
- **Realisierbarkeitsgespräch** - der Klient spricht positiv, bejahend und sich selbst und seine Fähigkeiten anerkennend von Dingen, die dafür sprechen, dass sein Ziel realisierbar ist,
- **Planungsgespräch** - der Klient spricht positiv, bejahend und sich selbst und seine Fähigkeiten anerkennend von möglichen Schritten, die ihn seinem Ziel näher bringen können,
- **Selbstbewertungsgespräch** - der Klient bewertet im Gespräch mit Ihnen die Ergebnisse seiner bisherigen Bemühungen und Schritte selbst.

Zur Förderung der durch diese Art von Gesprächen gekennzeichneten Gesprächskultur dient der Arbeitsbogen 1, *Das ressourcenorientierte Gespräch*, den Sie in dieser Einleitung finden. Man könnte diesen Gesprächsstil auch als Resilienzgesprächskultur bezeichnen, da sie die Resilienz[4] - sprich: Widerstandsfä-

4 zum Thema "Resilienz" siehe z.B. WERNER, Emmy E. / SMITH, Ruth S. (2001): *Journeys from Childhood to Midlife.* Risk, Resilience and Recovery. Cornell University Press, Ithaca, New York

higkeit im positiven Sinne - des Klienten systematisch bewusstmachen kann.

Diese Resilienzgespräche bilden den ersten Teil der Ressourcenorientierten Gesprächsführung. Der zweite Teil besteht aus Feedback-Gesprächen und ist dargestellt in Arbeitsbogen 2, *Das Feedback-Gespräch*. Diesen Arbeitsbogen finden Sie ebenfalls in dieser Einleitung. Beim Feedback-Gespräch geht es vor allem darum, sehr regelmäßig - am besten immer direkt sofort im Anschluss an ein gerade durchgeführtes Resilienzgespräch - verlässliches Feedback vom Klienten zu erhalten bezüglich

- der Zielerreichung,
- der Vorgehensweise,
- der Arbeitsbeziehung des Klienten zum Gesprächsleiter
- sowie dem Verbesserungspotential zu diesen drei Punkten.

Das ressourcenorientierte Gespräch (bzw. Resilienzgespräch) bildet die Basis einer Struktur, an deren Spitze sich das Feedback-Gespräch (bzw. das Feedback-Prinzip) befindet. Zwischen diesen beiden Enden spannen sich einige weitere Punkte auf, die hier Arbeits- und Wirkungsthemen genannt werden. Die komplette, sich aus all dem ergebende Struktur ist dargestellt in Arbeitsbogen 3, *Die Anatomie der Ressourcenorientierten Gesprächsführung*. Diesen Arbeitsbogen finden Sie ebenfalls in dieser Einleitung.

Benutzen Sie diese drei Arbeitsbögen nach Ihren eigenen Vorstellungen unter Berücksichtigung der in dieser Einleitung gemachten Anmerkungen! Vorher sollten Sie das Buch einmal durchgelesen haben.