



# Housing First

Beratungskonzept und Curriculum

## Vorwort

Als Wohlfahrtsverband mit zahlreichen Mitgliedsorganisationen aus dem Bereich der Wohnungslosenhilfe hat den Paritätischen NRW der Ansatz Housing First von Beginn an überzeugt. Nicht zuletzt, weil er unserem Menschenbild sowie unseren Wertvorstellungen und Idealen entspricht. Erfreulicherweise haben sich ab 2018 noch andere Träger – auch der anderen Wohlfahrtsverbände – auf den Weg gemacht, Housing First vor Ort umzusetzen. Echte Pionier\*innen in NRW.

Bei Housing First steht die Menschenwürde im Vordergrund. Jedem Menschen wird – unabhängig von seinen Möglichkeiten und Grenzen – mit Respekt begegnet und ein würdiges, selbstbestimmtes Leben sowie Teilhabe ermöglicht. Er gibt Menschen eine Chance, bietet ihnen an ihren Bedürfnissen orientierte Unterstützung und berücksichtigt dabei unterschiedliche Lebenssituationen.

Uns war aber auch immer klar: Housing First löst nicht alle Probleme in der Wohnungslosenhilfe. Aber es ist eben ein etwas anderer Weg und ein Instrument, das für viele Menschen sehr passend ist.

Für Fachkräfte bedeutet das ein Umdenken an der ein oder anderen Stelle: verstärkt motivierend, ressourcenhebend und lösungsorientiert im Sinne der Mieter\*innen denken und wirken. Um Sie bei dieser anspruchsvollen Aufgabe gut zu unterstützen freuen wir uns, Ihnen das Beratungskonzept und das Curriculum für eine Weiterbildung „Housing First“ zur Verfügung stellen zu können.

Entwickelt wurde beides in unserem Auftrag im Rahmen des Projekt Housing-First-Fonds durch Prof. Dr. Stephan Barth. Er ist Professor für Soziale Arbeit und Vizepräsident für Forschung, Weiterbildung und Personalentwicklung der FH Münster. Im Projekt Housing-First-Fonds haben wir das Konzept und das Curriculum gemeinsam mit Fachkräften erprobt und für diese Publikation aktualisiert.

Für die Finanzierung dieser Veröffentlichung möchten wir uns beim Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen bedanken.

Ich wünsche Ihnen gutes Gelingen bei der wertvollen Arbeit, die sie täglich erbringen!



Mit freundlichen Grüßen

Christian Woltering  
Landesgeschäftsführer des Paritätischen NRW

# Inhalt

Einleitung	4
<b>Teil A – Grundlagen des Beratungskonzepts</b>	5
1. Anforderungen an ein Beratungskonzept im „Housing First“	5
2. Das Beratungskonzept im Ansatz Housing First	9
2.1 Motivierende Gesprächsführung	9
2.2 Ressourcenerhebung und –aktivierung	19
2.3 Lösungsorientierte Beratung	29
<b>Teil B – Curriculum der Weiterbildung</b>	38
1. Einleitung	38
2. Rahmenbedingungen und Anforderungen	39
2.1 Zielgruppe	39
2.2 Zeiten	39
2.3 Räumliche und sächliche Ausstattung	39
2.4 Qualifikation der/ des Referent*in	40
3. Transferunterstützung	40
4. Lernziele	41
5. Module	45
5.1 Modul 1 – Motivierende Gesprächsführung	45
5.2 Modul 2 – Ressourcenerhebung und -aktivierung	55
5.3 Modul 3 – Lösungsorientierte Beratung	64
Literaturverzeichnis	72
Materialsammlung	77
Impressum	78

## Einleitung

Von Dezember 2017 bis November 2020 führte der Paritätische NRW in Kooperation mit fiftyfifty/ Asphalt e.V. das Modellprojekt „Housing First Fonds“ durch. Das Modellprojekt wurde seinerzeit im Rahmen des Aktionsprogramms „Hilfen in Wohnungsnotfallhilfen“ vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW gefördert.

Im Rahmen des Modellprojekts wurde die FH Münster, Fachbereich Sozialwesen, mit der Entwicklung eines Beratungskonzepts für die sozialarbeiterische Praxis im Modellprojekt „Housing-First-Fonds“ beauftragt.

Weiterhin erstreckte sich der Auftrag auf die Durchführung einer Weiterbildung von Fachkräften der im Projekt kooperierenden Träger sowie auf die anschließende Verschriftlichung des Curriculums dieser Beratungsweiterbildung. In drei Durchgängen der Weiterbildung wurden je maximal 16 Fachkräfte in drei inhaltlich zuvor konzipierten Modulen á je zwei Tagen durch Prof. Dr. phil. Stephan Barth<sup>1</sup> qualifiziert.

Gleichzeitig diente die Weiterbildung auch der Reflexion und Evaluation der Weiterbildungsinhalte mit der Perspektive, ggf. nach dem zweiten Durchgang inhaltliche Anpassungen vorzunehmen. Zu diesem Zweck und zur Förderung des Transfers wurden die Weiterbildungsteilnehmer\*innen jeweils zum Ende eines jeweiligen Moduls sowie zum Beginn des folgenden Moduls mit standardisierten Transfer- und Evaluationsfragestellungen um ihre Einschätzungen zur Praxistauglichkeit und Angemessenheit der vermittelten Inhalte für die Arbeit im Feld „Housing First“ gebeten. Unabhängig davon wurden sämtliche Weiterbildungsmodule zusätzlich standardisiert evaluiert.

Nach dem Abschluss des zweiten Weiterbildungsdurchgangs wurden die Evaluations- und Reflexionsergebnisse im Rahmen einer Besprechung mit der Projektleitung vorgestellt und im Hinblick auf erforderliche Anpassungen diskutiert.

Die Ergebnisse der Evaluationen und des Austauschs mit der Projektleitung fanden unmittelbar Einfluss in die Weiterentwicklung des Beratungskonzepts und seines Curriculums.

Die hier nun vorliegende Veröffentlichung ist in zwei Teile unterteilt. In Teil A werden die Grundlagen des Beratungskonzepts detailliert beschrieben und hergeleitet. Teil B umfasst ein Curriculum, um die modulare Weiterbildung in die Praxis umsetzen zu können. Neben einem genauen Ablauf findet sich am Ende eine umfassende Literaturliste zu Materialien, die in der Erstellung der Skripte unterstützen kann.

1 Referent sämtlicher Module und Autor des Beratungskonzepts und des Curriculums: Prof. Dr. phil. Stephan Barth, FH Münster, Vizepräsident für Forschung, Weiterbildung und Personalentwicklung; Professor für Soziale Arbeit mit Schwerpunkt „Niedrigschwellige Beratung“, Diplom-Pädagoge, Diplom-Sozialarbeiter, Sozialtherapeutischer Suchtberater, Pädagogisch-therapeutischer Berater, Counselor grad. (BVPPT); mehrere abgeschlossene hochschuldidaktische Zertifikatskurse

## Teil A – Grundlagen des Beratungskonzepts

### 1. Anforderungen an ein Beratungskonzept im „Housing First“

Der Housing First Ansatz ist eine in Deutschland noch vergleichsweise wenig rezipierte und noch weniger praktizierte Strategie zur Bekämpfung von Wohnungslosigkeit.<sup>2</sup>

Er hat seinen Ursprung 1992 in den USA, genauer in New York, genommen<sup>3</sup> und seither weite Verbreitung in einer Vielzahl westlicher Industrienationen gefunden (zum Beispiel USA<sup>4</sup>, Kanada<sup>5</sup>, Australien<sup>6</sup>, in Europa in Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, Niederlande, Norwegen, Portugal, Spanien und Schweden<sup>7</sup>). In einer Vielzahl von Studien wurde die Wirksamkeit des Ansatzes immer wieder belegt.<sup>8</sup> Im Kern zielt der Ansatz darauf ab, wohnungslose Menschen nicht erst nach dem Durchlaufen eines Stufensystems von aufeinander aufbauenden Hilfen in den Wohnungsmarkt zu vermitteln, sondern die Wohnungslosigkeit durch Vermietung/ Anmietung einer Wohnung sofort zu beenden. Housing First adressiert dabei ausdrücklich Menschen mit vielfältigem Hilfebedarf:

„Unter den Zielgruppen, an die sich Housing First-Angebote wenden, sind wohnungslose Menschen mit schwerwiegenden psychiatrischen Erkrankungen oder mit Problemen der psychischen Gesundheit, wohnungslose Personen mit problematischem Drogen- und Alkoholkonsum und wohnungslose Menschen mit einer schlechten körperlichen Gesundheit, chronischen Erkrankungen oder mit Behinderungen“<sup>9</sup>.

Im Rahmenkonzept des Modellprojekts **Housing First Fonds** in NRW wird die Zielgruppe noch konkreter beschrieben:

„Das Vorhaben fokussiert sich auf die Zielgruppe der volljährigen chronisch wohnungslosen Menschen mit komplexen Problemlagen. Chronische Wohnungslosigkeit wurde im Projekt verstanden als mindestens durchgehend über ein Jahr oder mindestens vier Episoden über einen Zeitraum von drei Jahren wohnungslos, die, aufsummiert, ebenfalls mindestens ein Jahr betragen. Suchtprobleme und/ oder psychische Probleme ebenso wie negative Schufa-Einträge stellten kein Ausschlusskriterium dar, sind aber auch keine Aufnahmevoraussetzungen. Auszuschließen ist die Versorgung von wohnungslosen Menschen, die am Ende des Durchlaufens eines Stufensystems stehen und dann eine Wohnung benötigen. Vorrang haben vielmehr die „klassischen Drehtür-Wohnungslosen“ ohne Aussicht auf eine reguläre Wohnungsversorgung. Frauen werden mindestens im Verhältnis ihres Anteils an der Zielgruppe, bei Bedarf stärker berücksichtigt“<sup>10</sup>.

2 So findet sich in der Auflage von 2017 des „Lehrbuchs der Wohnungslosigkeit“ von Lutz/Sartorius/Simon (2017) lediglich ein einziger Verweis auf Housing First, nämlich im unterkapitel „Persönliche Hilfen in Wohnungen“: „Auch der Ansatz des ‘Housing

First‘ muss hier genannt werden, der in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen dürfte.“ (S.150)

3 Vgl. Padgett et. Al. 2016, S.1

4 Vgl. ebd.

5 Vgl. Busch-Geertsema 2014, Seite 155

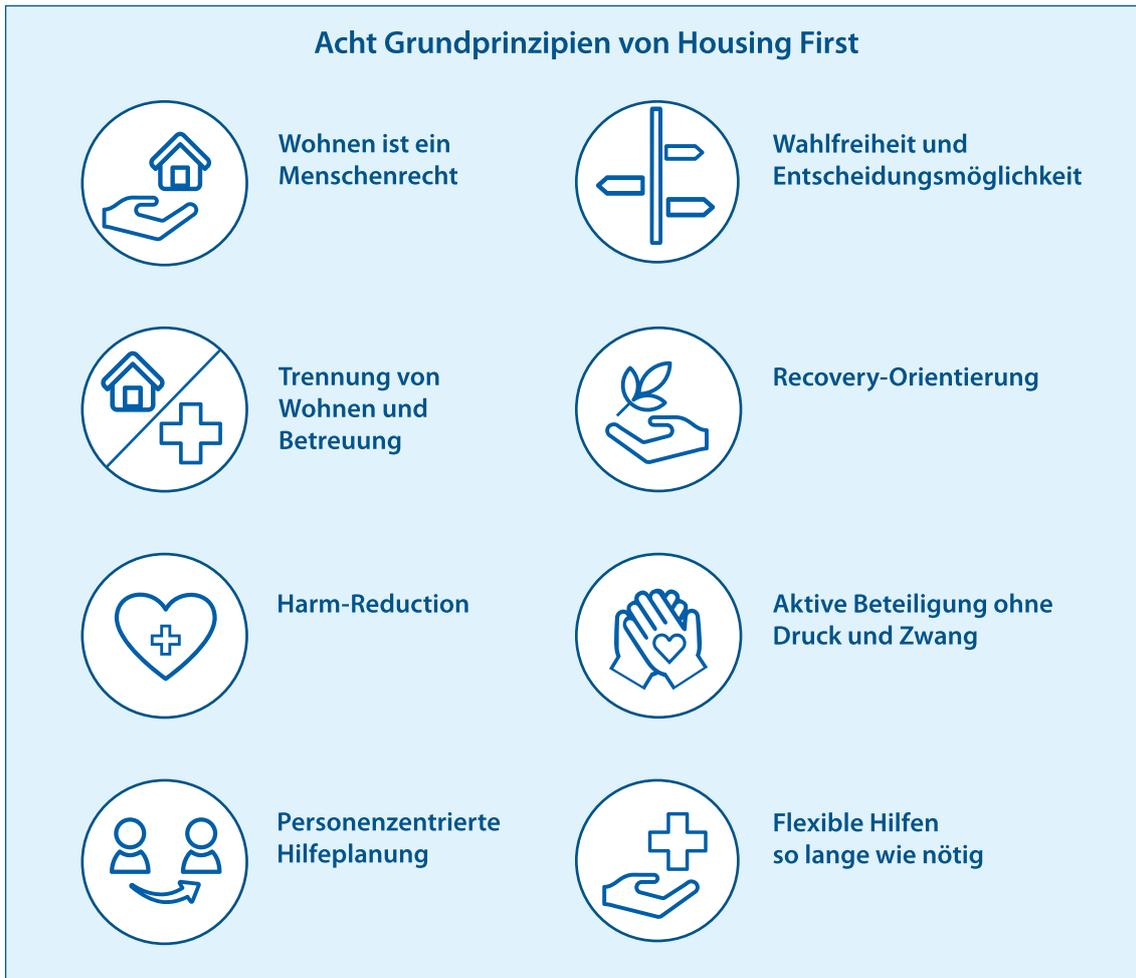
6 Vgl. ebd.

7 Vgl. Pleace 2016, S.85ff.

8 Vgl. dazu die Übersicht in Steffen/Henke 2018

9 Vgl. dazu die Übersicht in Steffen/ Henke 2018

10 Der Paritätische NRW o.J., S.7



eigene Darstellung in Anlehnung an: Pleace 2016, Seite 28

Der Ansatz **Housing First** erschöpft sich nicht in der Bereitstellung von dauerhaftem Wohnraum; vielmehr wird „der Tatsache Rechnung getragen, dass viele – wenn auch keineswegs alle – ehemals Wohnungslose wohnbegleitende Hilfen benötigen“<sup>11</sup>. Daraus resultiert ein durchaus „hartnäckig“ unterbreitetes Angebot wohnbegleitender Hilfen<sup>12</sup>, die allerdings nicht aufgezwungen werden dürfen und deren Nicht-Inanspruchnahme nicht zum Verlust des Wohnraums führt. Ein wesentliches Ziel des Angebots wohnbegleitender Hilfen ist die Unterstützung beim Erhalt der Wohnung, getragen von der Idee der Orientierung am Wohlbefinden der Einzelnen (recovery orientation) und der Schadensbegrenzung (harm reduction)<sup>13</sup>. Akzeptanzorientierte Hilfe soll so lange gewährt werden, wie sie gewünscht und erforderlich ist.<sup>14</sup> Weitere Grundsätze lauten „**Wahlfreiheit und Entscheidungsmöglichkeiten für Nutzer\*innen**“ und „**Trennen von Wohnen und Betreuung**“<sup>15</sup>.

11 Busch-Geertsema 2014, Seite 162

12 Vgl. ebd., Seite 171

13 Vgl. Padgett et. al. 2016, Seite 3f

14 Vgl. Der Paritätische NRW o.J., S.3

15 Vgl. Pleace 2016, S.31ff



eigene Darstellung in Anlehnung an: Pleace 2016, Seite 45

Für die Entwicklung eines Beratungskonzepts ist auch zu beachten, welche Haltung dem Ansatz zu Grunde liegt. Dass Wohnraum sofort zur Verfügung gestellt wird, verweist zunächst darauf, dass Wohnen als Menschenrecht verstanden wird und die Bereitstellung von Wohnraum daher nicht an eine durch Dritte attestierte **Wohnfähigkeit** gebunden werden darf<sup>16</sup>. Es lässt sich aber auch verstehen als Ausdruck einer ressourcenorientierten Haltung; es wird nicht fokussiert, welche **Defizite** zunächst bearbeitet werden müssen, ehe Wohnfähigkeit angenommen werden kann, vielmehr sollen begleitende Hilfen angeboten, ihre Inanspruchnahme aber in die freie Entscheidung der Betroffenen gelegt werden.

16 Vgl. Busch-Geertsema 2014, Seite 156

Pleace (2016) betont die Ressourcenorientierung von Housing First explizit<sup>17</sup> und hebt auch die Bedeutung einer akzeptierenden, empathischen sowie von Wertschätzung und Respekt getragenen Haltung hervor.<sup>18</sup> Für alle weitergehenden Fragen zum Housing First Ansatz wird die Lektüre des **Housing First Guide Europe** ausdrücklich empfohlen, der auch in deutscher Übersetzung vorliegt.<sup>19</sup>

**Aus dem Housing First Ansatz mit seinen Grundprinzipien, der Idee der freien Entscheidung darüber, ob angebotene Hilfen angenommen werden, aber auch der dem Ansatz immanenten Haltung lassen sich folgende Anforderungen an ein Beratungskonzept identifizieren:**

- Das Konzept muss auf einer wertschätzenden, empathischen und akzeptierenden Haltung beruhen.
- Das aufsuchende, pro-aktive Angebot persönlicher Hilfen erfordert die Implementierung einer auf Motivierung ausgerichteten Strategie.<sup>20</sup>
- Beratung findet nicht im Zwangskontext statt; d.h. es wird von vornherein und ausschließlich auf intrinsische Motivation abgezielt. Der Beziehungsarbeit kommt eine große Bedeutung zu.
- Hilfebedarfe sind individuell zu erheben und Hilfen koproduktiv auszuhandeln.
- Das Konzept arbeitet ressourcenorientiert mit und an den Stärken der Menschen, um koproduktiv miteinander verhandelte Ziele erreichen zu können. Der Ressourcenerhebung kommt eine große Bedeutung zu.
- Wenn Menschen zur Mitarbeit gewonnen werden können, ist lösungsorientierte Beratung sehr gut anschlussfähig (von „Besucher\*in“ zu Kund\*in)<sup>21</sup>

17 Vgl. Pleace, 2016, Seite 31

18 Vgl. ebd., Seite 31

19 Vgl. Pleace, 2016

20 Vgl. Busch-Geertsema, 2014, Seite 172

21 Vgl. de Shazer 2019, Seite 104ff

## 2. Das Beratungskonzept im Ansatz Housing First

Im vorangegangenen Kapitel wurden die Anforderungen formuliert, die an ein Beratungskonzept zu stellen sind, das dem Housing First Ansatz gerecht wird.

### Das Beratungskonzept stützt sich methodisch auf die folgenden Bausteine:

- Motivierende Gesprächsführung
- Ressourcenerhebung und –aktivierung
- Lösungsorientierte Beratung

### 2.1 Motivierende Gesprächsführung

Der Housing First Ansatz sieht als wesentlichen Bestandteil das Angebot persönlicher wohnbegleitender Hilfen vor. Die Inanspruchnahme dieses Angebots ist jedoch weder Voraussetzung für die Vermietung von Wohnraum noch für die Aufrechterhaltung des Mietvertrags. Idealerweise sind Vermietung und Betreuung ohnehin getrennt. Da es – anders als im herkömmlichen Hilfesystem – also keine extrinsische Motivation der Inanspruchnahme der Hilfe mit dem Ziel der Vermeidung negativer Sanktionen gibt, setzt der Housing First Ansatz mit seinem Hilfeangebot von vornherein auf intrinsische Motivation. Da Veränderungswille oder Krankheitseinsicht a priori ebenfalls keine Voraussetzungen für die sofortige Bereitstellung von Wohnraum sind, gewinnt Motivationsarbeit als Handlungsperspektive professioneller Fachkräfte im Housing First Ansatz eine besondere Bedeutung.

Es muss – gegebenenfalls aufsuchend und pro-aktiv – für die eigenen Angebote geworben und von deren Nutzen überzeugt werden.<sup>22</sup> Eine Methode, die sich dafür in besonderer Weise eignet, ist die von William Miller und Stephen Rollnick entwickelte „**Motivierende Gesprächsführung**“ (im anglo-amerikanischen Original: „Motivational Interviewing“ [MI]).<sup>23</sup> Sie wurde „konzipiert, um konstruktiv mit den Schwierigkeiten umzugehen, die sich ergeben, wenn jemand bei einer anderen Person die Motivation zur Veränderung wecken oder stärken möchte.“<sup>24</sup>

Deshalb verfolgt die Methode das Ziel, die Klient\*innen dabei zu unterstützen, auf der Grundlage eigener Überzeugungen und Wertvorstellungen die Argumente für eine Veränderung selbst zur Sprache zu bringen.<sup>25</sup>

22 Vgl. Busch-Geertsema 2014, Seite 172

23 Vgl. Miller/ Rollnick 2015

24 Ebd. Seite 18

25 Vgl. Miller/ Rollnick 2015

Ein wesentliches Kriterium für die Auswahl methodischer Bausteine in einem Beratungskonzept **Housing First** muss sein, dass sie auf der Ebene der Haltung miteinander kompatibel sind. Dies trifft für die Motivierende Gesprächsführung ohne jeden Zweifel zu. Miller & Rollnick (2015) beschreiben **Partnerschaftlichkeit** (Kooperation), **Mitgefühl**, **Evokation** und **Akzeptanz** als „Spirit“ ihrer Methode, wobei **Akzeptanz** noch einmal differenziert wird in **Empathie**, **Unterstützung der Autonomie**, **bedingungsfreie Wertschätzung** und **Würdigung**.<sup>26</sup>

Besonders erklärungsbedürftig ist sicherlich der Terminus **Evokation**: Motivierende Gesprächsführung beruht auf einer „auf Stärken zentrierten Prämisse. Demzufolge trägt der Klient bereits vieles von dem, was er benötigt, in sich, und es ist Aufgabe des Therapeuten, es zu evozieren, also an die Oberfläche zu bringen.“<sup>27</sup>

Motivierende Gesprächsführung ist eine personenzentrierte direkte Methode, in deren Verständnis alle Menschen ihre eigenen Stärken, Motivationsquellen und Ressourcen haben, deren Aktivierung eine Grundvoraussetzung für Veränderungsprozesse darstellt. Menschen werden als **Experten in eigener Sache** gesehen, die im koproduktiven Prozess stets als Subjekte betrachtet und behandelt werden.<sup>28</sup>



eigene Darstellung in Anlehnung an: Miller/Rollnick 2015, Seite 38

Eine zentrale Annahme der Methode besteht darin, dass Menschen nicht „unmotiviert“ sind, sondern häufig hochambivalent im Hinblick auf Veränderungen. Zur **Motivationsanalyse** ist sie eng verzahnt mit dem von Prochaska und Di Clemente entwickelten **Transtheoretischen Modell der Veränderung** [TTM]. Ein wesentliches Element des Modells sind die **Stufen der Veränderung**.<sup>30</sup>

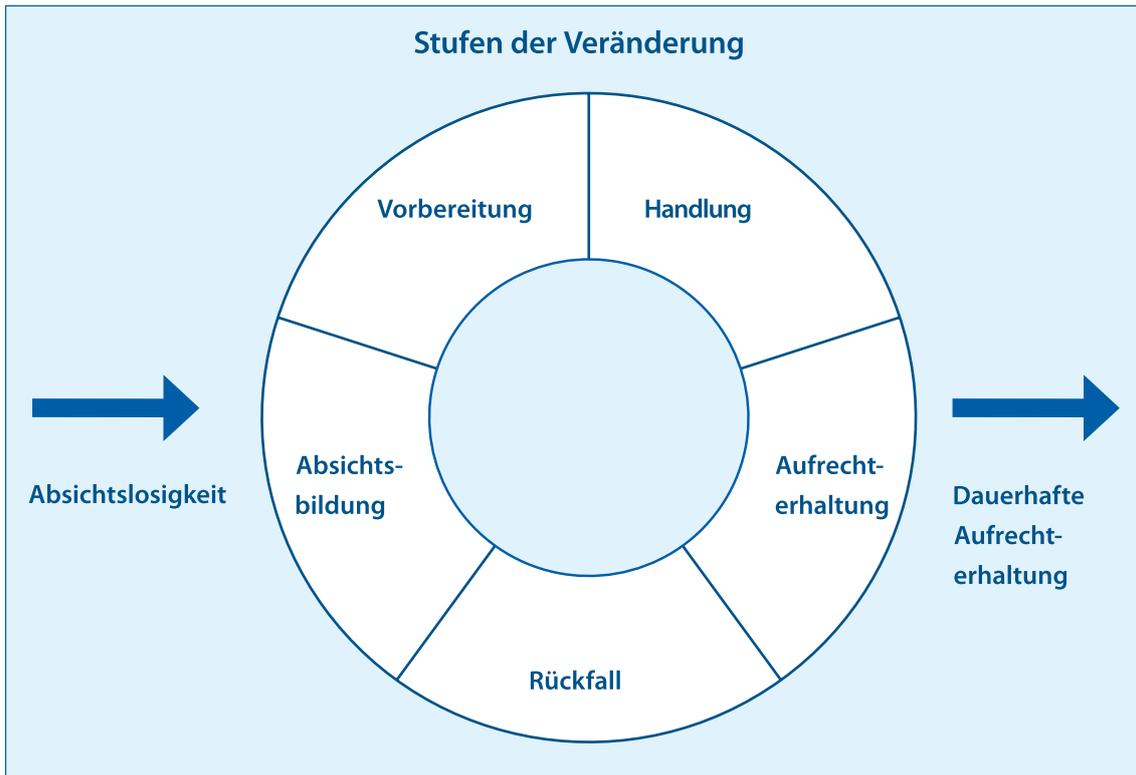
26 Vgl. Miller/ Rollnick 2015, Seite 29 ff

27 Vgl. Miller/ Rollnick 2015, S.37

28 Vgl. ebd., S.38f

29 Vgl. ebd., S.38f

30 Vgl. Warschburger 2009, S.83



eigene Darstellung in Anlehnung an: Noack/ Beiling 2019, Seite 21

Diese Stufen sind auf dem Weg der Veränderung zu „durchlaufen“. Dabei ist das Stadium **Absichtslosigkeit** dadurch gekennzeichnet, dass es für die Person ausschließlich positive Gründe für ein bestimmtes Verhalten gibt. Im Stadium **Absichtsbildung** ist die Person ambivalent; es gibt gute Gründe für das bisherige Verhalten, sie erkennt aber auch gute Gründe dagegen. Konkrete Veränderungsabsichten gibt es in diesem Stadium noch nicht. Nach entsprechender Reifung des Problembewusstseins werden im Stadium **Vorbereitung** Pläne und Ziele geschmiedet, um das Verhalten zu ändern. Die tatsächliche Änderung vollzieht sich im Stadium **Handlung**. Das Stadium **Aufrechterhaltung** ist dadurch gekennzeichnet, dass die Verhaltensänderung stabilisiert, also ein Rückfall vermieden wird. Letztlich tritt die Person in das Stadium der **dauerhaften Aufrechterhaltung** ein, wenn sich das geänderte Verhalten nachhaltig stabilisiert hat und zur neuen Gewohnheit geworden ist.<sup>31</sup>

Gelegentlich wird das **Transtheoretische Modell der Veränderung** noch um das Stadium **Rückfall** ergänzt. Aus den Stufen **Handlung**, **Aufrechterhaltung** und nicht ausschließlich auch **dauerhafte Aufrechterhaltung** ist ein Rückfall in das frühere Verhalten denkbar. Aus dem Rückfall kann ein Übergang in andere Stufen des Modells erfolgen.<sup>32</sup>

31 Vgl. Warschburger 2009, S.83 ff

32 Vgl. ebd., S.85

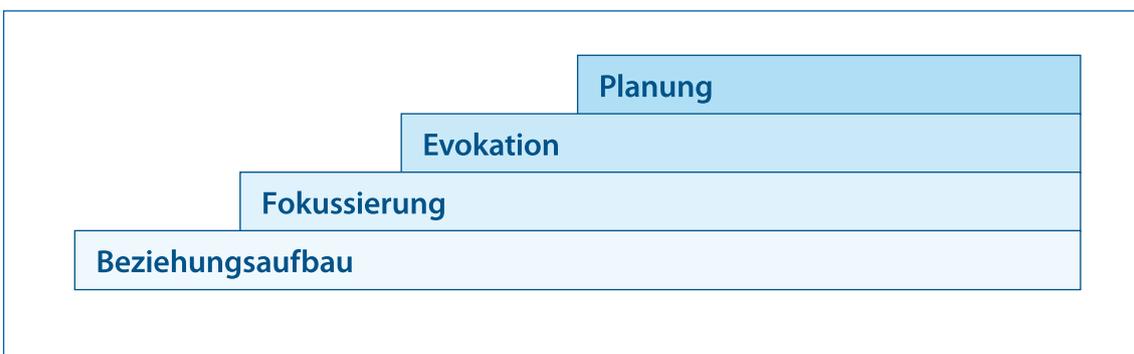
Das Modell kann fruchtbar eingesetzt werden, um eine Bestimmung der aktuellen Veränderungsmotivation vorzunehmen. Befindet sich die Person im Stadium der Absichtslosigkeit, ist es überhaupt nicht zielführend, mit ihr über konkrete Schritte einer Verhaltensveränderung zu sprechen. Nicht selten führt die Missachtung des jeweiligen **Motivationsstatus** zu Widerstand und dissonanter Zusammenarbeit.

Andererseits hat das Modell eine hohe Praxisrelevanz über die Beschreibung „stufen- oder stadienspezifischer Interventionen“:

Veränderungsstadium	Motivations-/Interventionsaufgabe
<b>Absichtslosigkeit</b>	Zweifel wecken; Erhöhung der Wahrnehmung von Risiken und Gefahren des Problemverhaltens; Weitergabe von Informationen
<b>Absichtsbildung</b>	Bearbeiten der Ambivalenz; Problematisieren von Risiken bei Beibehalten des Problemverhaltens, Arbeiten an der Dringlichkeit und Zuversicht für Veränderung des Verhaltens
<b>Vorbereitung</b>	Unterstützen beim Herausfinden der besten Handlungsstrategie zur Erzielung positiver Veränderungen
<b>Handlung</b>	Unterstützen bei wichtigen Veränderungsschritten
<b>Aufrechterhaltung</b>	Unterstützen beim Finden und Implementieren von Strategien, um einen Rückfall zu vermeiden
<b>Rückfall</b>	Unterstützen beim erneuten Durchlaufen des Prozesses der Absichtsbildung, Entdramatisieren des Rückfalls.

eigene Darstellung in Anlehnung an Prochaska/ DiClemente 1986

In der aktuellen Auflage ihres Standardwerks ersetzen Miller & Rollnick ihr früheres Phasenmodell durch ein Prozessmodell, das wesentliche Aspekte auch des Betreuungsprozesses in Housing First beinhalten kann:



eigene Darstellung in Anlehnung an: Miller/Rollnick 2015, Seite 44

Für gelingenden Beziehungsaufbau bzw. gelingende Beziehungsgestaltung gelten die drei Grundhaltungen des personenzentrierten Ansatzes nach Rogers für unverzichtbar: **Kongruenz, Akzeptanz** und **Empathie**, die auch in der motivierenden Gesprächsführung zentrale Bedeutung haben, wie wir weiter oben gesehen haben. Beziehungsgestaltung bleibt über den gesamten Prozess hinweg eine wichtige und für die gemeinsame Arbeit unverzichtbare Aufgabe.<sup>33</sup>

Fokussierung meint Auftrags- und Zielklärung und damit die Entscheidung „über die Richtung, in die man sich bewegen möchte: Welche Veränderungen erhofft man sich vom Beratungsprozess?“<sup>34</sup>

Der „Kern“ der motivierenden Gesprächsführung ist die **Evokation**, nämlich den Prozess in einer Weise gestalten, die es der Person ermöglicht, die Argumente für eine Veränderung selber zu formulieren.<sup>35</sup> In der motivierenden Gesprächsführung wird dies als **Change Talk**<sup>36</sup> bezeichnet; darauf wird noch einzugehen sein.

Planung schließlich „umfasst sowohl die Entwicklung einer Selbstverpflichtung als auch die Formulierung eines konkreten Handlungsplans.“<sup>37</sup>

**Die motivierende Gesprächsführung verfolgt einige grundlegende Kommunikationsstrategien, die mit dem Akronym „OARS“ (deutsche Übersetzung: Ruder) abgekürzt werden:**

- **O = Asking open questions (mit offenen Fragen kommunizieren)**
- **A = Affirming (Würdigen)**
- **R = Reflecting (Reflektierendes Erwidern, aktives Zuhören)**
- **S = Summarizing (Das Gehörte und Gesagte noch einmal zusammenfassen)**

Der Ambivalenz kommt in der Methode der motivierenden Gesprächsführung eine besondere Bedeutung zu. Häufig erschwert nämlich Ambivalenz den Veränderungsprozess. Es ist daher wichtig, Klient\*innen dabei zu helfen, sich mit ihrer Ambivalenz intensiv auseinanderzusetzen und sie damit zu unterstützen, in der Abwägung und Gewichtung der für und gegen eine Veränderung sprechenden Gesichtspunkte und Argumente eine Entscheidung treffen zu können.

33 Miller/ Rollnick 2015, Seite 49

34 Ebd., Seite 46

35 Vgl. Miller/ Rollnick 2015

36 Jähne/Schulz 2018 sprechen in diesem Zusammenhang auch von „selbstmotivierender Sprache“

37 Miller/ Rollnick 2015, Seite 48

Die motivierende Gesprächsführung nutzt dabei die Waage als Metapher und praktiziert die **Entscheidungs- bzw. Ambivalenzwaage** als methodisches Instrument:<sup>38</sup>

<b>Entscheidungs-bzw. Ambivalenzwaage<sup>39</sup></b>	
<b>Vorteile des aktuellen Verhaltens</b>	<b>Nachteile des Verhaltens</b>
<b>Nachteile einer Veränderung</b>	<b>Vorteile einer Veränderung</b>

Das Explorieren der Ambivalenz muss ergebnisoffen sein; hier geht es nicht darum, Klient\*innen in irgendeiner Weise in Richtung einer möglicherweise wünschenswerten Veränderung zu beeinflussen, sondern um ein möglichst umfassendes Sammeln aller Aspekte, die gegen oder für eine Veränderung sprechen. Allerdings ist die Reihenfolge nicht zufällig: Zunächst werden die guten Gründe für den Status Quo und mögliche „Kosten“ einer Veränderung in den Blick genommen, anschließend die guten Argumente für eine Veränderung sowie die Vorteile, die diese Veränderung mit sich brächte.

Mit der Auflistung alleine ist es allerdings nicht getan, denn die einzelnen Aspekte können eine sehr unterschiedliche Bedeutung für Klient\*innen haben. Deshalb ist es sehr sinnvoll, zusätzlich zu gewichten, indem zum Beispiel den einzelnen Aspekten jeweils Punkte von 1 bis 10 vergeben werden. Abschließend ist dann eine Aufsummierung möglich, an die sich die Frage anschließen sollte, wie die Klient\*innen über das Ergebnis denkt und welche Schlüsse gegebenenfalls daraus gezogen werden.<sup>40</sup>

Von zentraler Relevanz in der motivierenden Gesprächsführung ist das Hervorrufen der guten Gründe für Veränderung, also die Gestaltung des Gesprächs in einer Weise, die es den Klient\*innen ermöglicht, auf der Grundlage eigener Wert- und Zielvorstellungen selber auszusprechen, was für die Veränderung spräche. Diese besondere Art der Klient\*innensprache wird als **Change Talk** bezeichnet.

38 Vgl. Miller/Rollnick 2015, Seite 278ff.

39 Vgl. ebd., Seite 279; eine alternative Gestaltung eines Arbeitsblattes zur Ambivalenzwaage bieten Fuller/Taylor 2015, S.168 an

40 Vgl. Jähne/Schulz 2018, Seite 93f.

Die motivierende Gesprächsführung kennt eine ganze Reihe unterschiedlicher Techniken und Strategien, Change Talk hervorzurufen.<sup>41</sup>

#### Dies sind zum Beispiel:

- **Offene evokative Fragen stellen, zum Beispiel im Hinblick auf:**
  - Eigene Wünsche: Welche Veränderungen Ihrer aktuellen Situation wünschen Sie sich?
  - Zuversicht: Wie zuversichtlich sind Sie, die Veränderung auch tatsächlich umsetzen zu können?
  - Motive: Welche guten Gründe haben Sie, sich mit Ihrem Alkoholkonsum zu beschäftigen?
  - Notwendigkeit: Wie wichtig ist es für Sie, dass ...?<sup>42</sup>
- **Dringlichkeitsskala gebrauchen:** In der motivierenden Gesprächsführung wird gerne mit Skalierungsfragen gearbeitet, wobei die Skala hier üblicherweise von 0 bis 10 verläuft und spezifische Zielsetzungen verfolgt. Beispielsweise könnte eine Frage lauten: „Wenn auf einer Skala von 0 bis 10 die 0 für überhaupt nicht dringend und die 10 für extrem dringend steht: Wie dringend ist es für Sie, sich mit Ihrem Alkoholkonsum auseinanderzusetzen?“ Bei jedem zu erwartend geringen Wert, zum Beispiel 2: „Offensichtlich ist es für Sie nicht sehr dringend, andererseits haben Sie die 2 und nicht die 0 genannt. Was macht es doch zumindest ein bisschen dringend?“ ... „Und was noch?“ Anschließend: „Bleibt es immer bei der 2 oder was müsste passieren, dass Sie vielleicht in einigen Monaten sagen würden: Jetzt ist es deutlich dringender geworden?“<sup>43</sup>
- **Bearbeiten der Entscheidungswaage:** Das Thematisieren und Reflektieren der rechten Spalte der Entscheidungswaage bietet ebenfalls gute Möglichkeiten, Klient\*innen Change Talk äußern zu lassen, denn auf Fragen, die unmittelbaren Bezug darauf nehmen, was die Nachteile des derzeitigen Verhaltens bzw. der derzeitigen Situation sind und welche Vorteile eine Veränderung mit sich brächten, kann im Sinne der Methode nur mit Change Talk geantwortet werden.<sup>44</sup>
- **Extreme erfragen:** Falls der Wunsch nach Veränderung noch recht schwach ausgeprägt ist, kann es hilfreich sein, extreme Folgen des Beibehaltens des Status Quo in den Blick nehmen zu lassen: zum Beispiel „Was wären die schlimmsten Folgen, die es hätte, so weiterzumachen wie bisher?“ oder umgekehrt extreme Folgen der Veränderung zu thematisieren: „Was wären die besten Auswirkungen einer Verhaltensveränderung?“<sup>45</sup>
- **Zurückblicken (Rückschau):** Bei dieser Technik geht es darum, Klient\*innen in die Zeit zurückblicken zu lassen, als es das Problem noch nicht oder noch nicht so ausgeprägt gab, zum Beispiel: „Wenn Sie einmal an die Zeit denken, als Sie völlig zufrieden waren: Was hat sich seither verändert?“<sup>46</sup>

41 Vgl. Miller/Rollnick 2015, Seite 203ff

42 Vgl. ebd.

43 Vgl. ebd., S.207

44 Vgl. Jähne/Schulz 2018, Seite 104f.

45 Vgl. Miller/Rollnick 2015, Seite 209

46 Vgl. ebd.

- **In die Zukunft blicken (Vorschau):** Hier geht es vor allem darum, Vorstellungen von einer wünschenswerten Zukunft zu erfragen und darüber zu motivieren, zum Beispiel: „Wie sollte Ihr Leben in einem Jahr aussehen?“<sup>47</sup>
- **Ziele und Wertvorstellungen erkunden:** Diese Strategie zielt darauf ab herauszufinden und herauszustellen, was aus der Perspektive der Klient\*innen als besonders wichtig im Leben empfunden wird. Dies ist bereits in einem frühen Stadium des Prozesses und auf einer unteren Stufe des Transtheoretischen Modells der Veränderung möglich, denn es braucht als Voraussetzung noch keinen Veränderungswunsch. Wertvorstellungen sind stets auch mit Zielvorstellungen verbunden bzw. lassen sich Zielvorstellungen daraus konstruieren. Über das Erkunden von Zielen und Wertvorstellungen kann die Wahrnehmung von Diskrepanz zwischen dem aktuellen Status und einer wünschenswerten Zukunft entstehen, die wiederum für die Motivation zur Veränderung eine sehr wichtige Bedeutung bekommen kann.<sup>48</sup>

Ein weiterer Aspekt von Bedeutung ist die Förderung der Zuversicht von Klient\*innen in ihre Fähigkeit zur Verhaltensveränderung, also letztlich die Steigerung ihrer Selbstwirksamkeitserwartung. Klient\*innen können die Dringlichkeit einer Veränderung hoch einschätzen, werden diese aber mutmaßlich nicht verfolgen, wenn ihre Zuversicht, sie auch umsetzen zu können, sehr gering ausgeprägt ist.

Dringlichkeitsskala	hohe Dringlichkeit	geringe Dringlichkeit
hohe Zuversicht	1	2
geringe Zuversicht	3	4

eigene Darstellung in Anlehnung an Miller/Rollnick 2015, Seite 251

In den Fällen 3 und 4 der vorstehenden Tabelle ist das Fördern von Zuversicht wichtig, allerdings bei Fall 4 eher dann, wenn erfolgreich die Dringlichkeit erhöht werden konnte. Je höher die Dringlichkeit **und** die Zuversicht, umso wahrscheinlicher wird Veränderung.<sup>49</sup> Wenn Klient\*innen darüber sprechen, was sie zuversichtlich macht, inwiefern sie Vertrauen in die Veränderbarkeit haben, sprechen Miller & Rollnick von **Confidence-Talk**.<sup>50</sup> Confidence-Talk ist eine Unterform des Change Talk.

47 Vgl. Miller/Rollnick 2015

48 Vgl. ebd., Seite 210f.

49 Vgl. ebd., Seite 251

50 Ebd., Seite 252

## Auch zur Förderung der Zuversicht hält die motivierende Gesprächsführung Strategien und Techniken bereit, nämlich zum Beispiel:

- **Zuversichtsskala gebrauchen:** Die Zuversichtsskala wird analog zu der oben bereits vorgestellten Dringlichkeitsskala verwendet. Auch hier gibt es eine Skala von 0 bis 10 und eine Frage könnte lauten: „Wenn auf einer Skala von 0 bis 10 die 0 für überhaupt nicht zuversichtlich und die 10 für extrem zuversichtlich steht: Wie zuversichtlich sind Sie, dauerhaft auf Alkoholkonsum verzichten zu können?“ Bei jedem geringen Wert, zum Beispiel 2: „Offensichtlich sind Sie augenblicklich nicht sehr zuversichtlich, andererseits haben Sie die 2 und nicht die 0 genannt. Was lässt Sie doch zumindest ein bisschen daran glauben, dass Sie es hinbekommen könnten?“ – „Und was noch?“ Anschließend: „Bleibt es immer bei der 2 oder was müsste passieren, dass Sie vielleicht in einigen Monaten sagen würden: Jetzt bin ich deutlich zuversichtlicher geworden!“<sup>51</sup>
- **Offene Fragen mit dem Fokus auf das Hervorrufen von Confidence-Talk:** Damit gemeint sind zuversichtsfokussierende Fragen, zum Beispiel „Was gibt Ihnen Zuversicht, diese Veränderung durchführen zu können?“
- **Frühere Erfolge besprechen:** Wenn Klient\*innen in der Lage sind, in der Vergangenheit realisierte Veränderungen zu benennen und ihren Anteil daran eigenen Ressourcen zuzuschreiben, ist dies geeignet, Zuversicht zu fördern, dass auch der gegenwärtige Veränderungsprozess gelingen kann.<sup>52</sup>
- **Persönliche Stärken und soziale Unterstützung:** hier geht es um das Identifizieren und Würdigen von Stärken und anderen Ressourcen mit dem Ziel, Menschen zu empowern. Hier sind zum Beispiel die Instrumente des Moduls „Ressourcenerhebung und -aktivierung“ (Kapitel 2.2) unmittelbar anschlussfähig und fruchtbar zu nutzen. Miller & Rollnick verwenden auch ein Arbeitsblatt mit **Eigenschaften von Menschen, die mit Erfolg Veränderungen durchgeführt haben**, also eine **Liste 100 positiver Eigenschaften**.<sup>53</sup> Klient\*innen können auf dieser Liste nach Adjektiven suchen, die sie bei sich selber auch entdecken und die anschließend mit offenen Fragen und reflektierendem Zuhören exploriert werden. Soziale Unterstützung hat für Menschen eine hohe Bedeutung für die Bewältigung ihres Alltags und bestehender Probleme.<sup>54</sup> Gerade dann, wenn Klient\*innen wenig Zutrauen in ihre personalen und/oder ökonomischen Ressourcen haben, kann Selbstwirksamkeitserwartung durch das Wahrnehmen sozialer Ressourcen gestärkt werden („Allein bekomme ich das wohl nicht hin, aber wenn mir geholfen wird, dann könnte es klappen!“).
- **Weitere Strategien sind „Reframing“, Brainstorming, Anbieten von Informationen (gegebenenfalls auch Ratschlägen) und Bildern von Hypothesen.**<sup>55</sup>

51 Vgl. Miller Rollnick 2015, S, 254f.

52 Vgl. ebd., Seite 257

53 Vgl. ebd., Seite 256

54 Vgl. Barth 2005, Seite 95ff

55 Vgl. Jähne/Schulz 2018, Seite 110f.

Zuletzt hat die motivierende Gesprächsführung auch ein Konzept im Umgang mit **Widerstand**. In der aktuellen Auflage ihres Standardwerks sprechen Miller & Rollnick nicht mehr von **Widerstand**, sondern von **Dissonanz in der Zusammenarbeit**. Dies begründen sie nachvollziehbar damit, dass „das Konzept des Widerstands ... das Phänomen im Klienten verortet und ihm die Verantwortung dafür zuweist.“<sup>56</sup> Stattdessen gehe es darum, Dissonanz in der Zusammenarbeit als Ausdruck einer Beeinträchtigung des interaktiven Miteinander und damit letztlich um die Beziehung zur Klient\*in. Die Verantwortung für die Gestaltung des Prozesses liegt bei der Fachkraft und damit auch die Herausforderung, die Zusammenarbeit konsonant zu halten. Dies geschieht sehr wesentlich durch eine konsequent wertschätzende, die Bedürfnisse des Subjekts nicht nur respektierende, sondern auch thematisierende Gesprächsführung. Einige Gesprächsführungsstrategien unterstützen dabei hilfreich.<sup>57</sup> Wenn an dieser Stelle und im Curriculum dennoch von **Widerstand** gesprochen wird, so deshalb, weil der Begriff im Fachdiskurs noch sehr eingeführt ist.

Die Wirksamkeit der motivierenden Gesprächsführung ist Gegenstand einer mittlerweile nahezu unüberschaubar großen Anzahl internationaler Studien. In einer Vielzahl dieser Untersuchungen fanden sich zumindest einfache bis mittlere Effektstärken auf Veränderungsprozesse in unterschiedlichsten medizinischen, psychotherapeutischen und psychosozialen Arbeitsfeldern, abhängig offenbar nicht zuletzt vom Ausmaß an Empathie der Anwender\*innen, von der Qualität der Arbeitsbeziehung, insbesondere aber der Kompetenz in der Anwendung der Methode und dabei ganz besonders der Fähigkeit zum Evozieren von Change Talk.<sup>58</sup>

56 Miller/Rollnick 2015, S.232

57 Vgl. ebd., Seite 236ff

58 Vgl. ebd. Seite 440ff

## 2.2 Ressourcenerhebung und –aktivierung

### 2.2.1 Einleitung

Im Rahmen der Explizierung der Anforderungen an ein Beratungskonzept im Arbeitsfeld Housing First wurde im vorangegangenen Kapitel die besondere Bedeutung von Ressourcenorientierung hervorgehoben. Spätestens mit der Adaptierung des Empowermentkonzepts für die Soziale Arbeit<sup>59</sup>, vor allem aber der breiten Rezeption des Konzepts der Lebensweltorientierung<sup>60</sup> gewinnt eine an den Stärken und Potentialen der Klient\*innen orientierte Praxis konzeptionell, aber auch als professionelle Haltung, zunehmend an Relevanz.

Empirisch belegen lässt sich die Bedeutung von Ressourcenorientierung mit den Arbeiten von Klaus Grawe, der in einer großangelegten Metaanalyse Ressourcenaktivierung als einen zentralen Wirkfaktor in der Psychotherapie identifizieren konnte und zu dem Ergebnis gelangte, ressourcenorientierte Arbeitsansätze zeitigten signifikant bessere Ergebnisse als defizitorientierte.<sup>61</sup> Dies bedeutet keinesfalls, dass vorhandene Probleme und Defizite nicht Gegenstand der Sozialen Arbeit sein sollten, aber: „Problemaktivierung allein ist – für die Veränderung von Erleben und Verhalten nicht hilfreich. Problemaktivierung scheint erst dann hilfreich zu sein, wenn gleichzeitig eine Ressourcenaktivierung stattfindet.“<sup>62</sup>

Noch wichtiger als die ressourcenorientierte Flankierung der Problemaktivierung sei die Ressourcenaktivierung allerdings für die Förderung des vorhandenen Ressourcenpotentials.<sup>63</sup> Zurecht wird in der Literatur auch davor gewarnt, zu unterstellen, „dass die Person bereits über alle Ressourcen verfügt, um ihre Probleme lösen“<sup>64</sup> und diese Ressourcen nur noch aktiviert werden müssen. Im Gegenteil sieht sich Soziale Arbeit nicht selten mit Menschen konfrontiert, bei denen das Aufhalten von fortschreitendem Ressourcenverlust bereits eine wesentliche Aufgabe bedeutet (die gerade im Hinblick auf die Zielgruppe ein wesentlicher Angebotsmotivator sein kann).

Um also ressourcenorientiert arbeiten zu können, ist es erforderlich, mit den Klient\*innen in einen Prozess der Erhebung von Ressourcen einzutreten. Die Abgrenzung zwischen Erhebung und Aktivierung ist dabei häufig eher akademischer Natur; das koproduktive Erheben von Ressourcen schafft oftmals bereits ein unmittelbares Aktivierungspotential.

Dabei ist der Ressourcenbegriff durchaus schwierig zu fassen, denn die Frage, was eigentlich eine Ressource ist, ist stark situations-, problem- bzw. personenabhängig. Dennoch gibt es Versuche einer Ressourcentaxonomie, wie die von Klemenz (2003):

eigene Darstellung in Anlehnung an Klemens 2003, Seite 133

59 Vgl. Herriger 2020

60 Vgl. Thiersch 2014

61 Vgl. Grawe 1995, Seite 135ff; vgl. auch Grawe/Grawe-Gerber 1999

62 Deppe-Schmitz/Deubner-Böhme 2016, S.26

63 Vgl. ebd.

64 Fiedler 2011, Seite 20

Ressourcenrepertoire				
Personressourcen			Umweltressourcen	
<b>Physische Ressourcen</b>	<b>Psychische Ressourcen</b>	<b>Soziale Ressourcen</b>	<b>Ökonomische Ressourcen</b>	<b>Ökologische Ressourcen</b>
				
Gesundheitsressourcen physische Attraktivität protektive Temperaments-Merkmale	Begabungsressourcen Leistungsressourcen nichtkognitive Persönlichkeitspotentiale, Interessen/ andere positive Emotionen	positive Beziehungen Netzwerkressourcen Personressourcen von Hauptbezugspersonen	ökonomische Ressourcen der Familie ökonomische Ressourcen des Klienten	Möglichkeiten der Wohn-/Wohnumfeldbedingungen

eigene Darstellung in Anlehnung an Klemens 2003, Seite 133

Nachfolgend soll beispielhaft eine Auswahl von Instrumenten und methodischen Zugängen vorgestellt werden, mit denen unterschiedliche Ressourcenbereiche erhoben und aktiviert werden können. Die einschlägige Literatur kennt eine Vielzahl weiterer Möglichkeiten und Angebote.<sup>65</sup>

<sup>65</sup> Vgl. unter anderem Deppe-Schmitz/Deubner-Böhme 2016; Bertolino et al. 2015; Flückinger/Wüsten 2015; Hölzle/Jansen 2011; Klug/Zobrist 2016

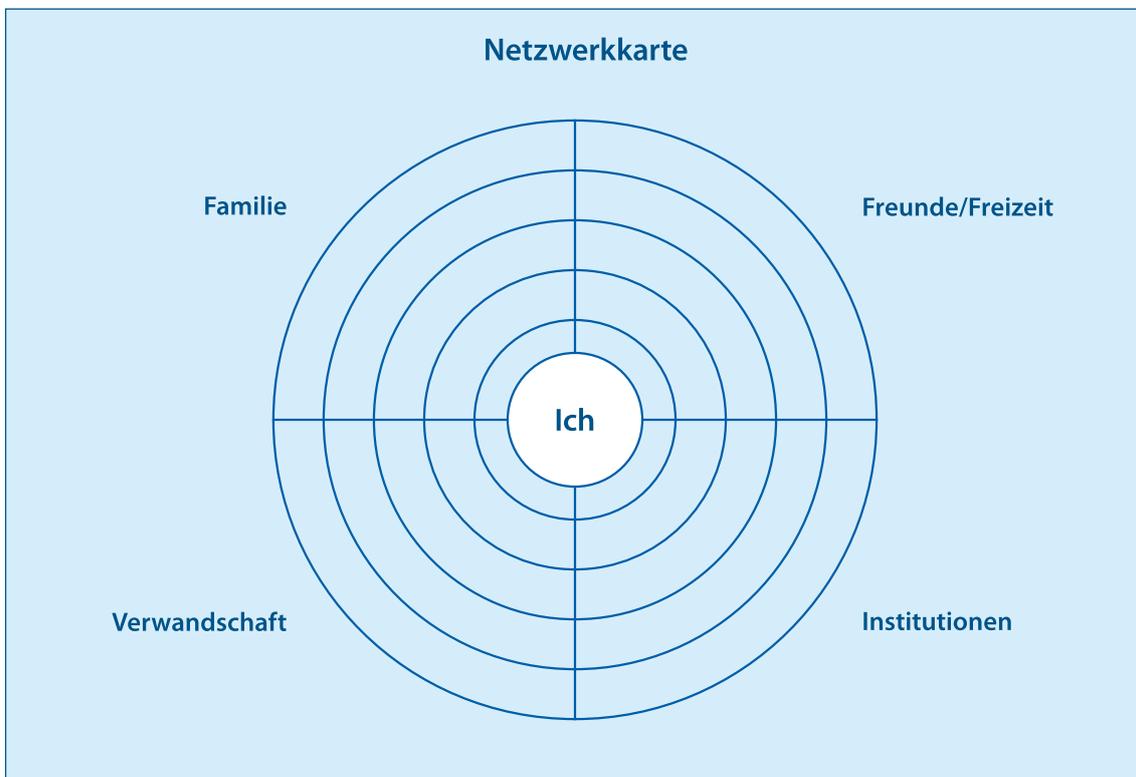


### 2.2.3 Netzwerkkarten

Es gibt eine Reihe unterschiedlicher Instrumente, die mit dem Ziel eingesetzt werden, sämtliche oder besondere soziale Beziehungen von Menschen zu erheben. Die Netzwerkkarte bezieht sich auf die Konzepte der sozialen Netzwerke und der sozialen Unterstützung. Empirisch ist gut gesichert, dass die in sozialen Netzwerken bereitgestellte informelle soziale Unterstützung bei Probleme vielfältiger Art bedeutsam ist.<sup>67</sup>

#### Die Netzwerkkarte

Die Netzwerkkarte ist ein sehr hilfreiches Instrument, um das soziale Netzwerk eines Menschen visualisierend zu erheben. Benötigt wird lediglich ein Blatt Papier und ein Stift, dann lässt sich die „Karte“ schnell zeichnen. Noch besser ist natürlich eine Netzwerkkarten-Vorlage. Zeitlich sollten 20-30 Minuten für das Erstellen der Karte eingeplant werden. Eingebettet ist der Prozess des Erstellens der Karte in ein ressourcenorientiertes Gespräch.



eigene Darstellung in Anlehnung an Lenz 2010

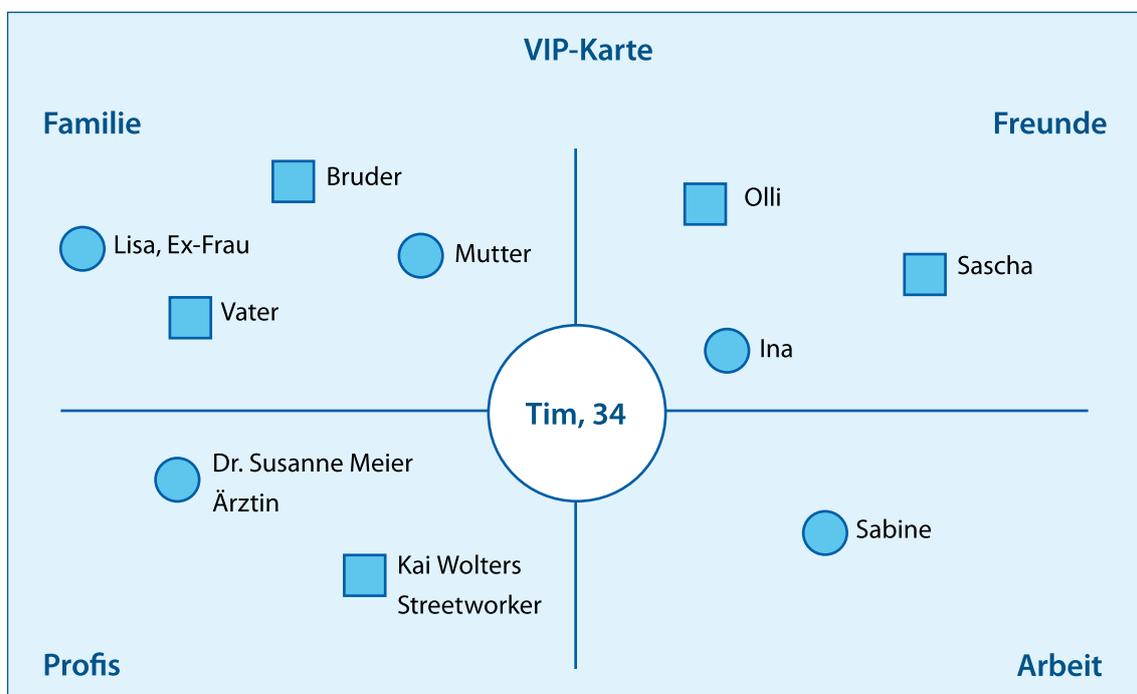
Die Karte weist in ihrer Mitte ein Zentrum auf, das die\*den Klient\*in symbolisiert. Die sozialen Beziehungen werden nun in die jeweiligen Felder geschrieben, um die unterschiedlichen sozialen Bezüge zu verdeutlichen. Eine geeignete Eingangsfrage kann lauten: „Wer ist alles von Bedeutung in Ihrem Leben?“ Im Vordergrund steht bei der Netzwerkkarte zwar die Qualität der sozialen Kontakte. Die Qualität lässt sich aber dennoch anhand der Nähe zum Zentrum abbilden: Je näher am Zentrum,

67 Vgl. Barth 1998; Barth 2001

desto enger wird die Beziehung subjektiv wahrgenommen. Außerdem können die Beziehungen untereinander durch Verbindungslinien visualisiert werden („Wer kennt wen?“). Weiterhin gilt: Kein Name sollte doppelt erscheinen; sollte man also schwanken, ob eine Person in das Feld **Arbeit** oder das Feld **Freunde** gehört, muss eine Entscheidung getroffen werden. Mehrfachnennungen würden einen möglicherweise fälschlichen Eindruck über die tatsächliche Größe des Netzwerks vermitteln. Die Netzwerkkarte ist einfach zu erstellen und zu begreifen; ein weiterer Vorteil ist, dass sie im prozesshaften Arbeiten immer wieder herangezogen werden und auch auf Veränderungen hin untersucht werden kann. Auch wenn sie auf den ersten Blick „nur“ der Erhebung dient, ist die Netzwerkkarte dennoch gleichzeitig ein Interventionsinstrument (und kann – je nach Einsatz – auch ein Evaluationsinstrument sein).<sup>68</sup>

### VIP-Karte

Die VIP-Karte ist eine Abwandlung der Netzwerkkarte. Hier geht es wesentlich darum, nicht das gesamte Netzwerk in den Blick zu nehmen, sondern vor allem die bedeutendsten Kontakte.



eigene Darstellung in Anlehnung an Herwig-Lempp 2009, S. 209

Die Verbindungen der Bezugspersonen untereinander stehen hier nicht im Fokus, können aber bei Bedarf thematisiert werden. Ebenso können die einzelnen Felder anders bezeichnet oder die Karte um weitere Felder ergänzt werden. Die Bezugspersonen werden analog zur Genogrammarbeit hinsichtlich des Geschlechts symbolisiert, also ein Quadrat für männliche und ein Kreis für weibliche Bezugspersonen.<sup>69</sup>

68 Vgl. Friedrichs 2010a; Lenz 2010

69 Vgl. Herwig-Lempp 2009

## 2.2.4 Die fünf Säulen der Identität

Das Konzept der **Fünf Säulen der Identität** stammt aus der **Integrativen Therapie**, deren Begründer Hilarion Petzold ist. Die Integrative Therapie vereint – wie es der Name schon ausdrückt – unterschiedliche therapeutische Ansätze (zum Beispiel Gestalttherapie, Psychodrama, aber auch psychoanalytische und verhaltenstherapeutische Ansätze).

Die Arbeit an den **Säulen der Identität** ist gleichermaßen geeignet zur Erhebung von Ressourcen wie zu deren Aktivierung. Das Konzept bietet einen ganzheitlichen Blick auf die unterschiedlichen Bereiche, die nach Petzold unsere Identität ausmachen und ist eine sehr geeignete Grundlage auch zur Entwicklung von Beratungszielen.

Zu beachten ist, dass die Haltung, mit der das Instrument angewandt wird, von großer Bedeutung ist. Es ist möglich, mit ihr defizitorientiert, aber auch ressourcenorientiert zu arbeiten. Die weiter oben referierten Forschungsergebnisse von Grawe zu den allgemeinen Wirkfaktoren von Psychotherapie legen eine ressourcenorientierte Perspektive nahe. Ziel ist es dann, die Bereiche zu identifizieren, die stabil sind und diese zu festigen, um gegebenenfalls darauf aufbauend Ziele zur Stabilisierung etwaiger schwächerer Säulen festzulegen.

Wichtig ist, den Klient\*innen zu Beginn das Modell und insbesondere auch die einzelnen Bereiche verständlich zu erklären. Dann bietet es sich an, die Säulen bildlich darstellen zu lassen. Hierbei ist wichtig zu betonen, dass es keinesfalls darum geht, besonderen ästhetischen Ansprüchen genügen zu müssen.

### „Anleitung:

„Die menschliche Persönlichkeit, die Identität jedes Menschen, wird von fünf wichtigen Bereichen bestimmt:

#### I. Leiblichkeit

Auf unsere Identität wirkt alles, was mit dem Körper, unserem Leib zu tun hat, seiner Gesundheit, seinem Kranksein, seiner Leistungsfähigkeit, seinem Aussehen, mit der Art und Weise, wie wir uns mögen oder „in unserer Haut wohlfühlen“ oder eben auch unwohl fühlen, und natürlich, wie andere Menschen uns in unserer Leiblichkeit wahrnehmen, ob sie uns anziehend finden oder uns ablehnen, schön finden oder hässlich, als gesund und vital oder als krank und gebrechlich erleben.

#### II. Soziales Netzwerk

Weiterhin wird unsere Persönlichkeit und Identität nachhaltig bestimmt von unseren sozialen Beziehungen, unserem sozialen Netzwerk, den Menschen, die für uns wichtig sind, mit denen wir zusammenleben und arbeiten, auf die wir uns verlassen können. Menschen, für die auch wir da sein können und denen wir etwas bedeuten. Natürlich gehören auch Leute zu unseren sozialen Netzwerken, die uns nicht wohlgesonnen sind, uns feindselig gegenüberstehen oder schaden.

### III. Arbeit, Leistung, Freizeit

Unter diese Überschrift kann der dritte Bereich gestellt werden, der unsere Persönlichkeit, unsere Identität trägt. Leistungen, die wir im Arbeitsbereich erbringen, Arbeitszufriedenheit, Erfolgserlebnisse, Freude an der eigenen Leistung, aber auch entfremdete Arbeit, Arbeitsbelastung. Überfordernde sowie erfüllte oder fehlende Leistungsansprüche bestimmen unsere Identität nachhaltig und natürlich der Bereich unserer Freizeit. Überdies werden wir in unseren beruflichen Rollen und Leistungen gesehen und wergeschätzt oder auch negativ beurteilt.

### IV. Materielle Sicherheiten

Der vierte Bereich hat mit unseren materiellen Sicherheiten zu tun, unserem Einkommen, den Dingen, die wir besitzen, z. B. Mietwohnung oder Haus, aber auch dem ökologischen Raum, dem wir uns zugehörig fühlen oder wo wir Fremde sind. Fehlende materielle Sicherheiten belasten unser Identitätserleben schwer.

### V. Werte

Der fünfte und letzte Bereich, der unsere Persönlichkeit und Identität trägt, sind unsere Werte. Das, was wir für richtig halten, von dem wir überzeugt sind, wofür wir eintreten und von dem wir glauben, dass es auch für andere Menschen wichtig sei. Das können religiöse oder politischen Überzeugungen sein, unsere „persönliche Lebensphilosophie“, Grundprinzipien, an denen wir uns ausrichten und die wir mit anderen Menschen teilen.

Versuchen Sie jetzt Ihre Identitätsbereiche, die „Säulen“, die Ihre Identität tragen, bildlich darzustellen, in Formen, Farben, Symbolen. Sie können, wenn Sie möchten, diese Anleitung auch noch einmal einsehen. Sie liegt neben dem Zeichenblatt.<sup>70</sup>

Es besteht die Möglichkeit, bereits während des Erstellens der bildlichen Darstellung miteinander ins Gespräch zu kommen und erzählen zu lassen oder dies im Anschluss an die **Fertigstellung** zu tun. Jeweils geht es darum, stabile Bereiche zu identifizieren und ihre Bedeutung zu thematisieren, sowie Ideen zu entwickeln, wie augenblicklich als fragil erlebte Säulen unterstützt und wie dabei starke Säulen genutzt werden können. Häufig wächst aus der Betrachtung der bildlichen Darstellung aber auch die Erkenntnis, dass Identität auch dann stark sein kann, wenn nicht sämtliche Säulen gleichermaßen ausgeprägt sind und dass die Gewichtung der Bedeutung der Säulen individuell sehr unterschiedlich sein kann.<sup>71</sup>

70 Petzold/Orth 1994, Seite 372

71 Vgl. auch Petzold 2012, Seite 520ff.

## 2.2.5 Ressourcenkarten

Eine weitere Möglichkeit, Ressourcen zu erheben und darüber auch zu aktivieren, bieten **Ressourcenkarten**. Der Plural verweist darauf, dass offensichtlich unter dieser Bezeichnung unterschiedliche Instrumente existieren. Zwei davon sollen an dieser Stelle kurz vorgestellt werden:

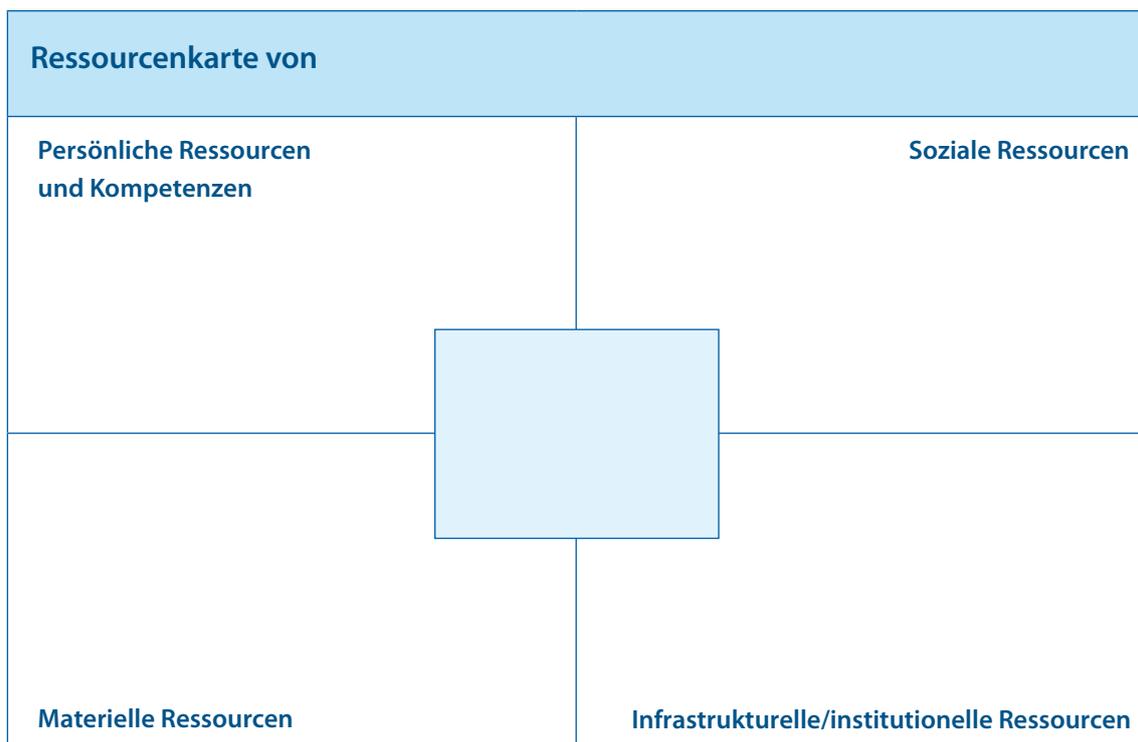
### Ressourcenkarte nach Lüttringhaus

Die Ressourcenkarte nach Lüttringhaus bietet sich als ein Instrument der Ressourcenerhebung an, setzt aber die Vereinbarung eines Beratungsziels voraus.

Erhoben werden die Bereiche **Persönliche Ressourcen und Kompetenzen**, **Soziale Ressourcen** (Beziehungen), **Materielle Ressourcen** und **Infrastrukturelle/ Institutionelle Ressourcen**.

Sehr interessant kann es in diesem Zusammenhang sein, die möglicherweise sehr verschiedenen Perspektiven von Klient\*innen einerseits und Fachkräften andererseits zu erheben und miteinander zu besprechen.

Das Rechteck im Zentrum der mit der folgenden Abbildung visualisierten Karte dient dazu, das möglichst konkret benannte Ziel (zum Beispiel **SMART-Kriterien**<sup>72</sup>) einzutragen und damit zu verdeutlichen, dass nach solchen Ressourcen zu suchen ist, die für die Zielerreichung bedeutsam erscheinen.

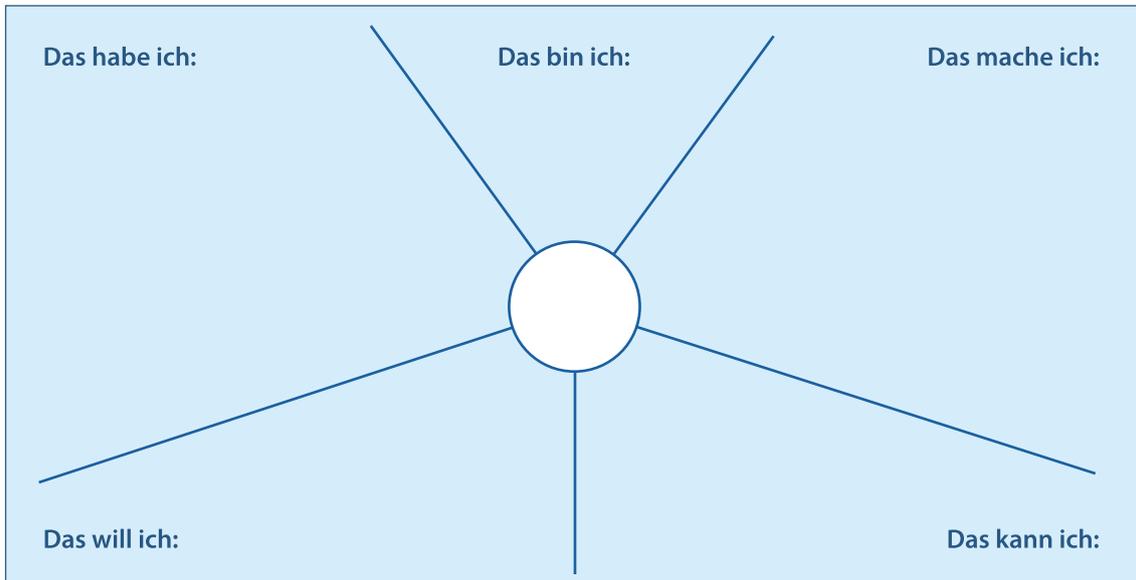


eigene Darstellung in Anlehnung an Lüttringhaus/Streich 2008, Seite 56

72 Vgl. Hekele 2014, Seite 166

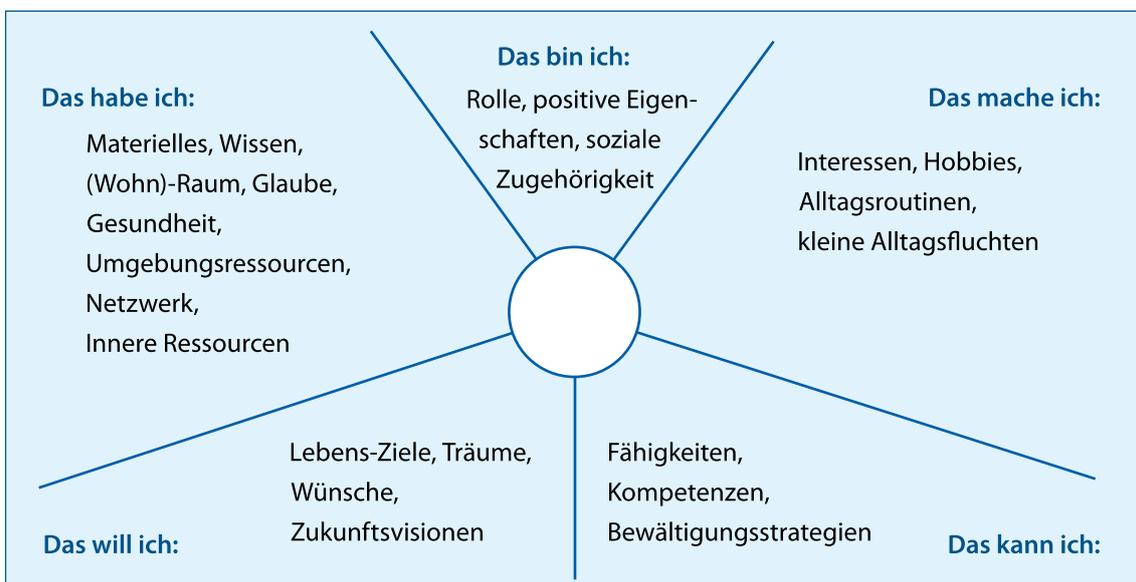
## Ressourcenkarte nach Venezia

Die Ressourcenkarte nach Venezia ist ein deutlich offeneres Ressourcenerhebungsinstrument. Es fokussiert nicht auf ein spezifisches Ziel, sondern nimmt entlang der „fünf Bereiche **Interesse**, **Kompetenzen**, **(Lebens)Ziele**, **Identität** und **Materielles & Ideelles**“ persönliche Ressourcen in den Blick



eigene Darstellung in Anlehnung an Friedrich 2010b, S. 76

## Erläuternd visualisiert Friedrich (2012) das Instrument in einer späteren Veröffentlichung:



eigene Darstellung in Anlehnung an Friedrich 2012, S. 73

## 2.2.6 Unterstützungskarte

Ein weiteres Instrument zur Erhebung und Aktivierung von Ressourcen ist die Unterstützungskarte. Sie fokussiert auf die Frage nach unterstützenden Bezügen und kann sehr gut mit Netzwerk- oder VIP-Karte kombiniert werden. Entwickelt wurde das Instrument ursprünglich für das Handlungsfeld **Sozialpädagogische Familienhilfe** (SPFH), es kann aber auch für viele andere Handlungsfelder der Sozialen Arbeit adaptiert werden.

**In der für die SPFH entwickelten Form thematisiert die Unterstützungskarte vier Unterstützungsbereiche:**

- Emotionale Alltagsunterstützung (z. B. Zuhören)
- Praktische Alltagsunterstützung (z. B. Kinderbetreuung, Umzug)
- Emotionale Krisenunterstützung (z. B. Trost/ Aufmunterung)
- Praktische Krisenunterstützung (z. B. Geld leihen)<sup>73</sup>

Betrachtet man die Unterstützungskarte (siehe unten), fällt auf dass die rechteckigen Kästen mit jeweils zwei Pfeilen versehen sind. Damit ist intendiert, Reziprozität sichtbar werden zu lassen (oder auch mangelnde Reziprozität). Theoretischer Hintergrund dafür ist die Austauschtheorie, deren Grundannahme – vereinfacht ausgedrückt – darin besteht, dass soziale Beziehungen dann stabil sind, wenn es ein reziprokes Verhältnis von **Geben** und **Nehmen** gibt. Wenn also in einer Beziehung Person A immer nur an Person B geben soll, ohne aber auch von ihr zu bekommen, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass Person A das Interesse an der Beziehung verliert und damit Person B an Unterstützung einbüßt.<sup>74</sup>

**Unterstützungsnetzwerk von**



Wer unterstützt mich? Wen unterstütze ich?

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>→</span> <span>←</span> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>→</span> <span>←</span> </div>
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>→</span> <span>←</span> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>→</span> <span>←</span> </div>
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>→</span> <span>←</span> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>→</span> <span>←</span> </div>

eigene Darstellung in Anlehnung an Friedrich 2012, Seite 124

73 Vgl. Friedrich 2010b, Seite 73

74 Vgl. dazu Barth 2005, Seite 96ff.

Vor diesem Hintergrund wird in der Unterstützungskarte stets auch (ressourcenorientiert) thematisiert, welche Unterstützungspotentiale Hilfebedürftige auch für andere Menschen im sozialen Umfeld haben. Damit verbunden ist zum einen die Vorstellung, dass reziproke Beziehungen stabiler sind, zum anderen beugt aber der Fokus auf eigene Potentiale für andere auch eigener Selbstwertbeschädigung vor.

Insgesamt betrachtet ist die Unterstützungskarte ein wertvolles Instrument der Ressourcenaktivierung insbesondere dann, wenn es bedeutsam erscheint, die unterstützenden Ressourcen von Alltagskontakten in den Blick zu nehmen.

### 2.3 Lösungsorientierte Beratung

Der dritte zentrale Baustein des Beratungskonzepts ist die **Lösungsorientierte Beratung**. Dabei handelt es sich um eine Beratungsmethode, die dann fruchtbar zum Einsatz kommen kann, wenn es ein konkretes Anliegen der Klient\*innen gibt<sup>75</sup>. Insofern bauen die Module des Beratungskonzepts aufeinander auf: die Motivierende Gesprächsführung ist eine ressourcenorientierte Methode, mit der auch solche Klient\*innen kommunikativ erreicht werden können, die (noch) ohne eigenes Anliegen oder gar eigenen Veränderungswunsch sind, sich also im Stadium der Absichtslosigkeit befinden. Ziel ist, wie in 2.1 dargestellt, intrinsische Motivation aufbauen, also eigene Anliegen der Klient\*innen entwickeln zu helfen. Dabei und für den weiteren Prozess ist – nicht zuletzt zu diagnostischen Zwecken – die Erhebung der tatsächlichen (noch) vorhandenen Ressourcen von großer Bedeutung, wie in 2.2.1 erläutert. An diese beiden Bausteine schließt nun mit der ebenfalls explizit ressourcenorientierten lösungsorientierten Beratung eine Methode an, die die Erreichung dialogischer und koproduktiv ausgehandelter (Veränderungs-)Ziele kommunikativ unterstützen hilft.

Steve de Shazer, einer der wesentlichen Mitbegründer des lösungsorientierten Ansatzes, hat eine **Kliententypologie** entwickelt, die hier hilfreich zur Unterscheidung eingesetzt werden kann: Er unterscheidet zwischen „Besuchern“, „Klagenden“ und „Kunden“, wobei an dieser Stelle insbesondere „Besucher“ und „Kunden“ in den Blick zu nehmen sind.

„Besucher“ sind danach Personen, die keine Beschwerde haben, aber dennoch in Kontakt mit psychosozialen Fachkräften gelangen. Dies kann etwa darauf zurückzuführen sein, dass Dritte (zum Beispiel ein Gericht, das Jobcenter, das Jugendamt, die Bewährungshilfe) einen Veränderungsbedarf bei der Person sehen und sie an eine Stelle „überweisen“, die für den extrinsisch motivierten Veränderungsbedarf „zuständig“ erscheint. Nicht selten ist die Nicht-Inanspruchnahme für die Person mit einem Sanktionsrisiko verbunden.<sup>76</sup> Um mit lösungsorientierter Beratung arbeiten zu können, muss die Person aber zunächst eine Beschwerde haben<sup>77</sup>; dies zu unterstützen, ist ein zentrales Ziel motivierender Gesprächsführung – aus dem „Besucher“ einen „Kunden“<sup>78</sup> zu machen. Gleichzeitig sind die jeweiligen Instrumente und Gesprächsführungstechniken aufgrund der Anschlussfähigkeit auf der Haltungsebene in einem integrativen Verständnis methodischen Handelns<sup>79</sup> wechselseitig fruchtbar.

<sup>75</sup> Steve de Shazer (2019) spricht in diesem Zusammenhang von „Beschwerde“ (Seite 104)

<sup>76</sup> Vgl. ebd. 2019, Seite 104f

<sup>77</sup> Vgl. Widulle 2012, Seite 118

<sup>78</sup> Vgl. ebd., Seite 106

<sup>79</sup> Hiltrud von Spiegel (2018) spricht in diesem Zusammenhang von „professionell gestalteten eklettischen Collagen“ (S.103f.)

Der lösungsorientierte Ansatz basiert auf der **Lösungsfokussierten Kurzzeittherapie**, die Steve de Shazer und Insoo Kim Berg seit den 1970er Jahren mit einigen Kolleg\*innen im von ihnen gegründeten Brief Family Therapy Center in Milwaukee entwickelt haben.<sup>80</sup> Er lässt sich fundieren vor allem über die Sprachphilosophie Ludwig Wittgensteins, den sozialen Konstruktivismus, die personale Systemtheorie, die Arbeiten der Palo Alto-Gruppe um Watzlawik/Weakland und das therapeutische Vorbild von Milton Erickson.<sup>81</sup> Wie in der Motivierenden Gesprächsführung kommt auch im lösungsorientierten Ansatz dem gesprochenen Wort, hier vor allem dem von der Klient\*in gesprochenen Wort eine besondere Bedeutung zu. Unter Bezugnahme auf die Arbeiten Wittgensteins lautet eine zentrale Annahme, Sprache beeinflusse soziale Wirklichkeit nicht nur, sie schaffe sie überhaupt erst – und könne sie daher auch verändern.<sup>82</sup> Dass wir alle – so eine Grundannahme des Konstruktivismus – unsere Wirklichkeit in einem subjektiven Aneignungs- und Interpretationsprozess herstellen, führt im Lösungsorientierten Ansatz zu einem spezifischen Expertenbegriff: Fachkräfte sind Expert\*innen für die Gestaltung des beraterischen Prozesses, sollen aber konsequent aus der Haltung des „Nicht-Wissens“ heraus interagieren. Die Klient\*innen sind in diesem Verständnis die Expert\*innen (für die Gestaltung) ihres Lebens, auf der Grundlage subjektiver Wirklichkeitskonstruktionen<sup>83</sup>, oder – wie Bamberger (2022) es ausdrückt: Sie sind Lösungsexpert\*innen.<sup>84</sup> Lösungsorientierte Beratung geht konsequent davon aus, dass es hilfreicher ist, den Fokus auf die Ressourcen, Wünsche und gelingende Phasen der Ausnahme vom Problem zu richten, statt sich auf das Problem und dessen Entstehungsursachen zu fixieren.<sup>85</sup> Neben dieser Ressourcenorientierung zeichnet sich die Haltung des lösungsorientierten Ansatzes durch unbedingte Wertschätzung des Gegenüber aus, dem offen, neugierig, freundlich und empathisch zu begegnen ist und dessen Autonomie ein hohes Gut bedeutet.

### Hesse (1999) formuliert einige grundlegende Annahmen des Ansatzes und nennt sie

„Lösungsorientierte Handlungsimperative:

- Orientiere Dich an den Anliegen und Aufträgen des Klienten und achte dabei auf die unterschiedlichen Stadien des Wandels, in denen sich der Klient befindet.
- Sprich mit dem Klienten über das, was in seinem Leben funktioniert und nutze, was er kann und was sein Umfeld bereithält.
- Rede mit dem Klienten über erreichbare und praktikable Ziele und lass ihn seine Zukunftsvisionen bezogen auf seinen Lebenszusammenhang realistisch beschreiben.
- Suche nach relevanten Ausnahmen vom Problem.
- Je kleinschrittiger und langsamer Dein Vorgehen ist, desto mehr Ressourcen können entdeckt werden und sich entfalten.
- Wenn etwas nicht kaputt ist, mach´ es nicht ganz.
- Wenn Du weißt, was funktioniert, mach´ mehr davon.
- Wenn etwas nicht funktioniert, lass es sein und mach´ etwas anderes.“<sup>86</sup>

80 Vgl. Bamberger 2015, Seite 40

81 Vgl. Middendorf 2018, Seite 4; Schmitz 2016, Seite 16

82 Vgl. Widulle 2012, Seite 121; vgl. auch Bamberger 2015, Seite 272ff.

83 Vgl. de Shazer 2019, Seite 81f.; Schlippe/ Schweitzer 2012, Seite 53ff.

84 Bamberger 2022, Seite 45

85 Vgl. ebd. 2022, Seite 48ff; Walter/ Peller 1999, Seite 46f.

86 Hesse 1999, Seite 59

Der Beratungsprozess folgt für Bamberger (2022)<sup>87</sup> verschiedenen Phasen, von denen die ersten drei im (Erst-)Gespräch liegen, die vierte zwischen den Gesprächen und die fünfte Phase den Beginn des nächstfolgenden Gesprächs markiert. Die sechste Phase schließlich thematisiert das Ende des Prozesses:

Phase	Bezeichnung	Inhalt
1	Synchronisation	Einander kennenlernen, den Klienten in seinen Kompetenzen sehen, Problemerkundung, Lösungsauftrag, Kontraktbildung
2	Lösungsvision	Lösungsmöglichkeiten mit Hilfe von fünf Lösungsschlüsseln <sup>88</sup> sondieren
3	Ressourcenaktivierung	Kompetenzen ansprechen und sie der Klientin wertschätzend bewusst machen
4	Nachdenkpause und Zwischenfazit	Gemeinsam klären, ob der bisherige Verlauf des Gesprächs in die gewünschte Richtung geht
5	Handlungsmotivierung	Erste Schritte für ein geeignetes Lösungshandeln planen und das dadurch Erreichbare dem Klienten als attraktiv vor Augen führen
6	Lösungsevaluation	Das Erreichte und die darin sichtbar werdenden Kompetenzen identifizieren, um so der Klientin Mut zu machen für künftige Herausforderungen

eigene Darstellung in Anlehnung an Bamberger 2022, Seite 67

87 Bamberger 2015, Seite 82; interessanterweise variiert Bamberger sein Phasenmodell im Beiheft zu einem 2017 erschienenen Kartenset wie folgt: Phase 1: Synchronisation, Phase 2: Problemsichtung, Phase 3: Ressourcenaktivierung, Phase 4: Lösungsvision, Phase 5: Lösungsverschreibung, Phase 6: Lösungsevaluation, Phase 7: Lösungssicherung, Phase 8: Beenden der Beratung (Seite 20ff.)

88 Die „fünf Lösungsschlüssel“ bzw. Schlüsseltechniken sind: Lösungstendenzen, Ausnahmen, hypothetische Lösungen, Reframing, Universallösung (vgl. Bamberger 2015, Seite 103); Näheres dazu siehe unten.

Im Verständnis des lösungsorientierten Ansatzes findet die wesentliche **Arbeit** im Alltag statt und ist durch die Klient\*innen zu bewältigen. Im Beratungsgespräch werden die Ideen und Überlegungen evoziert, von denen die Klient\*innen denken, dass sie sie der Lösung näherbringen könnten. Diese Ideen werden in Form von **Hausaufgaben** verschrieben; sie sind im Alltag umzusetzen und ihre **Wirksamkeit** zu beobachten. Im nächsten Gespräch werden die Ideen hinsichtlich ihrer subjektiven Wirksamkeit evaluiert.<sup>89</sup>

**In Bezug auf das einzelne Gespräch ist eine Orientierung am nachfolgenden Gesprächsphasenverlauf möglich<sup>90</sup>:**

#### **1. Einstieg**

**Begrüßung, Würdigung, Hier-Sein, Arbeitsweise erklären, Ziel des Gesprächs**

Zum Beispiel: Schön, dass Sie da sind. So arbeiten wir. Wir geben unser Bestes, Sie auch.

Es gibt keine Garantie, dass es hilft. Was muss passieren, damit es sich lohnt?

#### **2. Aktuelle Situation**

**Blick auf Ressourcen, Problem ansprechen, Fachinformationen**

Zum Beispiel: Womit sind Sie zufrieden? Was funktioniert? Wie machen Sie das?

Was ist der Unterschied zu ...? Würdigung

#### **3. Auftrag – Ziel**

**Perspektiven erweitern, lohnendes Ziel erarbeiten**

Zum Beispiel: Frage nach Ausnahmen, Überlebensfrage, Hypothesen stellen,

Gedankenexperiment, Wunderfrage, Zirkuläre Fragen

#### **4. Weg zur Lösung**

**Nächster Schritt, Erfolgsindikatoren, Vereinbarung**

Zum Beispiel: Skalierungsfrage, Woran merken Sie ...? Zirkuläre Frage Woran merkt X ...?

#### **5. Unterbrechung**

#### **6. Abschluss**

**Wertschätzung, Kompliment, Einladung zum Experimentieren, Verschreibung,**

**Verabschiedung**

eigene Darstellung in Anlehnung an Baeschlin/ Baeschlin o. J., zit. n. Widulle 2012, Seite 123

<sup>89</sup> Vgl. Bamberger 2022, Seite 65ff.

<sup>90</sup> Die „Unterbrechung“ stellt eine Pause zum Ende des Gesprächs dar, in der die Beteiligten gemeinsam das Gespräch reflektieren und das weitere Vorgehen diskutieren (Bamberger 2022, Seite 228.)

Bamberger (2022) spricht unter Bezugnahme auf Steve de Shazer von **Lösungsschlüsseln** bzw. **Schlüsseltechniken der lösungsorientierten Beratung**, die hilfreich sind, den Prozess zu gestalten. An dieser Stelle sollen diese Techniken kurz vorgestellt werden, um anschließend noch auf einige weitere Techniken einzugehen:

- **Lösungstendenzen:** Die Lösungstendenzen gilt es zu Beginn des Beratungsprozesses in den Blick zu nehmen. Dabei wird der nicht seltenen Beobachtung Rechnung getragen, dass zwischen Vereinbarung der Beratung und deren Beginn bereits erste positive Veränderungen stattfinden, die zurückgeführt werden können auf die Tatsache, dass Menschen sich mit der Entscheidung für Beratung **auf den Weg** gemacht haben, also proaktiv geworden sind. Bamberger (2015) spricht von **preession change** und führt aus: „Insofern ist es logisch, mit der Suche nach Lösungsansätzen hier zu beginnen, d.h., die Aufmerksamkeit darauf zu lenken, wie es zu dieser Entscheidung gekommen ist und was sich in der Zeit zwischen der Anmeldung zur Beratung und der ersten Sitzung bereits an Änderungen ergeben hat – quasi als Vorboten der intendierten Veränderung.“<sup>91</sup>
- **Ausnahmen:** Wie bereits aus den vorangegangenen Ausführungen ersichtlich wurde, spielt die **Suche nach der Ausnahme**<sup>92</sup> eine sehr wesentliche Rolle im leistungsorientierten Ansatz. Eine Prämisse lautet: Nichts geschieht immer! Vor diesem Hintergrund interessieren in besonderer Weise die Situationen, in denen sich das Problem weniger oder eventuell gar nicht zeigt. Ziel ist es, solche Situationen zu fokussieren und zu erkunden, was sie von Situationen unterscheidet, in denen das Problem deutlich wahrnehmbar ist, um darauf Lösungsideen zu entwickeln, was von den **Ausnahmesituationen** für die Entwicklung einer Lösung gelernt werden kann und wie mehr solche Ausnahmesituationen geschaffen werden können.<sup>93</sup>

**Hesse (1999) spricht von „intensivierenden Unterschiedsfragen“<sup>94</sup>:**

- „Was tut der Klient dann, was er sonst nicht tut? → Verhalten
- Was sieht er dann, wofür er sonst blind ist? → Wahrnehmungen
- Was denkt er dann, worauf er sonst nicht kommt? → Kognitionen
- Was fühlt er dann, was ihn sonst unberührt lässt? → Emotionen
- Was plant er dann, wo er sonst ohne Idee ist? → Visionen
- Was hofft er dann, wo er sonst hoffnungslos ist? → Motivationen.“<sup>95</sup>

91 Bamberger, 2022, Seite 81; vgl. auch Prior 2018

92 Vielfältige Fragebeispiele finden sich in Bannink 2015, Seite 193ff.

93 Vgl. de Shazer 2019, S.70f.; S.95

94 Hesse 1999, S.62f.

95 Bamberger 2022, S.85

- **Hypothetische Lösungen:** Sollte die Strategie „Frage nach Ausnahmen“ keinen Erfolg haben, bietet es sich an, die Ausnahme über eine hypothetische Perspektive ins Gespräch zu holen. Der aktuelle Status wird also verlassen und stattdessen ein Zeitpunkt in der Zukunft fokussiert, zu dem viele Möglichkeiten vorstellbar sind. Eine dieser Möglichkeiten könnte darin bestehen, so zu tun, als ob das Problem gelöst wäre. Die prominenteste dieser hypothetischen Fragen ist die so genannte **Wunderfrage**<sup>96</sup> „Stellen Sie sich vor, Sie gehen abends zu Bett und während Sie schlafen, geschieht ein Wunder, und die Probleme, wegen derer Sie hierhergekommen sind, sind gelöst. Morgens wachen Sie auf und wissen zunächst noch gar nicht, dass ein Wunder passiert ist. Woran genau merken Sie, dass ein Wunder geschehen ist? Was ist das erste Anzeichen dafür?“<sup>97</sup> In der Folge lassen sich vielfältige andere Fragen anschließen.<sup>98</sup>
- **Reframing:** „Reframing bedeutet, dem Gesagten oder Erlebten eine neue Bedeutung zuzuweisen, es in einen neuen Rahmen (frame) zu stellen und dadurch dem Klienten neue Sicht- und Handlungsweisen zu erschließen.“<sup>99</sup> Letztlich geht es darum, positive Umdeutungen, positive Konnotationen zu finden.<sup>100</sup> Dabei kann zwischen verhaltensdiversifizierendem, motivationsdiversifizierendem und situationsutilisierendem Reframing unterschieden werden.<sup>101</sup>
- **Universallösung:** Hier heißt das Motto: „Mach ´, was Du willst, aber ander(e)s!“<sup>102</sup> Dies zielt darauf ab, das System zu irritieren und darüber eine Reaktion zu provozieren, die zum Beispiel in einer Betrachtung aus bislang nicht einnehmbarer Perspektive besteht. Dies bietet sich beispielsweise an, wenn weder über die Suche nach der Ausnahme, noch über hypothetisches Fragen eine relevante Bewegung in den Lösungsprozess gebracht werden konnte. Oft begrenzen sich Menschen auch hinsichtlich ihrer Lösungsmöglichkeiten, indem sie zum Beispiel der Problemlösung gedachten Einschränkungen auferlegen, die tatsächlich nicht vorhanden sind („über den Tellerrand schauen“).<sup>103</sup>

Zuletzt seien noch einige weitere Gesprächsführungstechniken erwähnt, die im lösungsorientierten Ansatz, zum Teil aber auch (in gelegentlich etwas abgewandelter Form) in der Motivierenden Gesprächsführung eingesetzt werden können, nämlich:

**Zirkuläre Fragen:** Zirkularität hat eine hohe Bedeutung in systemisch-lösungsorientierten Ansätzen. Es geht darum, Personen und Dinge in ihrer Wechselwirkung aufeinander statt lineare Ursache-Folgen in den Blick zu nehmen.<sup>104</sup>

96 Vgl. de Shazer/ Dolan 2008, S.70ff.

97 Vgl. Schmitz 2016, S.73

98 Vgl. Bamberger 2022, S.94ff.; Bannink 2015, S.190; Walter/ Peller 2015

99 Schwing/ Fryszter 2018, S.242

100 Vgl. Widulle 2012, S121; vgl. auch Greve 2013, S.101ff.

101 Vgl. Bamberger 2022, S.103ff.

102 Ebd., S.110

103 Vgl. ebd., S.110ff.

104 Vgl. Schmidt 1999, S.76; vgl. auch Simon 2013, S.117ff

### „Zirkuläre Fragen interessieren sich für

- die Beziehungen der Mitglieder des Systems und ihre Wechselwirkungen
- die Unterscheide ihrer Beziehungen untereinander und die Folgen,
- die Unterscheide ihrer Reaktionen aufeinander,
- die Unterschiede ihrer Reaktionen auf das Problem,
- die Unterschiede ihrer Sichtweisen
- mögliche Zusammenhänge zwischen früheren Ereignissen im System und dem Problem
- und vor allem immer wieder für die gegenseitigen Wechselwirkungen aller dieser Faktoren untereinander.“<sup>105</sup>

### Beispiele solcher zirkulärer Fragen könnten sein:

- Wenn ich Ihre Partnerin fragen würde: Was würde sie über Ihren Alkoholkonsum sagen?
- Wie denkt Ihr gesetzlicher Betreuer über Ihren Konflikt mit dem Vermieter?

Zirkuläre Fragen können dabei helfen, die eigene Sichtweise zu reflektieren, indem sie mit der Perspektive Dritter abgeglichen wird. Auch kann der Widerstand gemindert werden, den es gegebenenfalls im Fall einer direkten Befragung gäbe, und es kann zu einer fruchtbar zu machenden Irritation kommen.<sup>106</sup>

**Skalierungsfragen:** Eine weitere relevante Fragetechnik sind „Skalierungsfragen“<sup>107</sup>, sie haben zum Ziel, den Klient\*innen Unterschiede bewusst zu machen, eine differenziertere Sichtweise zu ermöglichen, Gewichtungen vorzunehmen oder auch Prozesse zu evaluieren.<sup>108</sup>

### Mögliche Fragen<sup>109</sup> könnten sein:

- Wenn Sie sich eine Skala von 1 bis 10 vorstellen, auf der die 1 für die für Sie schwierigste Situation und die 10 für die Lösung steht: Wo stehen Sie im Augenblick?
- Wie könnte ein kleiner nächster Schritt aussehen, der Sie der Lösung näher bringen würde? ... Was glauben Sie, wie weit würde Sie dieser Schritt auf der Skala bringen?
- Wenn ich Sie vor einem Jahr gefragt hätte, welchen Wert hätten Sie damals genannt?
- Als Sie sich zu dieser Beratung entschlossen haben: Wie hoch war Ihr Skalenwert da und wie hoch ist er heute? Was genau hat sich seither für Sie verändert?
- Welchen Wert müssten Sie auf der Skala erreichen, damit Sie zufrieden mit dem Ergebnis dieser Beratung sind?

<sup>105</sup> Schmidt/ Fryszer 2018, S.210f.

<sup>106</sup> Vgl. Klein/ Kannnicht 2011, S.66

<sup>107</sup> Bamberger 2022, S.92ff.

<sup>108</sup> Bamberger (2022) spricht explizit von „Lösungsevaluation“ (S.150ff.)

<sup>109</sup> Viele weitere Beispiele finden sich in Bannink 2015, S.200ff.

### Über „Skalen im Raum“ kommt im wörtlichen Sinne „Bewegung“ in den Prozess:

Dabei werden Blätter mit den Ziffern von 1 bis 10 quer oder längs im Raum verteilt. Dann wird die Klient\*in gebeten, sich an die Stelle zu stellen, die dem eigenen – auf die Frage bezogenen – Skalenwert entspricht. Es besteht dann die Möglichkeit, entscheiden zu lassen, in welche Richtung (zurück zur 1 oder nach vorne zur 10) geblickt werden soll. Die Blickrichtung zurück ermöglicht es zum Beispiel, in den Fokus zu nehmen, was bereits alles erreicht werden konnte oder was eine Auseinandersetzung (zumindest etwas) dringlich macht. Der Blick nach vorne kann der Erarbeitung nächster geeigneter Schritte dienen.

Sehr motivierend kann im Einzelfall sein, die Klient\*innen einzuladen, sich auf die 10 zu stellen, um schon einmal hypothetisch das Ziel erreicht zu haben. Im Blick zurück kann erarbeitet werden, welche Schritte auf dem Weg erforderlich und erfolgreich waren. Diese Perspektive lohnt auch immer, wenn der Prozess durch (unerwartete) Schwierigkeiten ins Stocken zu geraten droht. Dann kann (aus der Perspektive des hypothetisch erreichten Ziels) die Fragestellung zum Beispiel lauten, wie die „damalige“ Schwierigkeit überwunden werden konnte.<sup>110</sup>

**„Ehrliche Anerkennung“ geben:** Diese Intervention findet sich in der Literatur unter unterschiedlichen Bezeichnungen. Die hier verwendete geht zurück auf Schmitz 2016<sup>111</sup>; an anderer Stelle heißt sie zum Beispiel „Komplimentieren“.<sup>112</sup> Das Ziel ist es, Ressourcen zu aktivieren und Lösungsaktivitäten zu verstärken, um dadurch zu motivieren, auf dem eingeschlagenen Weg zu bleiben und Selbstwirksamkeit zu entwickeln. Ziel der Intervention ist es nicht, lediglich „nett“ zu sein, sondern auf der Realität zu gründen und echt zu sein (deshalb auch „ehrliche“ Anerkennung).

Ehrliche Anerkennung sollte immer dann im Beratungsprozess gegeben werden, wenn Ressourcen und Lösungsaktivitäten identifiziert werden, die für den weiteren Prozess verstärkt und bewusstgemacht werden sollen. In der Frühzeit des lösungsorientierten Ansatzes wurde die Intervention vorwiegend am Ende des Gesprächs eingesetzt. Indem Stärken, Ressourcen und konstruktive Lösungsaktivitäten identifiziert und verstärkt werden, entwickelt sich im Gegenüber ein Bewusstsein eigener Stärke, das für den Prozess sehr bedeutsam ist. Die Intervention ist geeignet, Selbstwirksamkeit und Selbstwirksamkeitserwartungen zu steigern und damit den Glauben an eigene Lösungskompetenz zu festigen. Gleichzeitig motiviert die Anerkennung, ein als positiv konnotiertes Verhalten fortzusetzen und ist auch für die Beziehungsgestaltung und das Engagement im Beratungsprozess wirksam.<sup>113</sup>

**Hausaufgaben verschreiben:** Die Hausaufgabe dient dem Zweck, einen in der jeweiligen Beratungssitzung erarbeiteten und im Hinblick auf die Lösung aus Sicht des Klienten für subjektiv hilfreich empfundenen Aspekt im Alltag zu vertiefen oder auszuprobieren und hinsichtlich seiner Bedeutung und Wirksamkeit zu beobachten.

110 Vgl. Bamberger 2022, S.93ff.

111 Vgl. Schmitz 2016, S.34ff.

112 Vgl. de Jong/ Berg 2008, S.71ff.

113 Vgl. Beesdo-Baum 2011, S.494

Die Hausaufgabe kann zum Ende einer jeden Beratungssitzung eine bedeutende Intervention sein. Im Beratungsgespräch erarbeiten die Klient\*innen mit Unterstützung der Berater\*in Ideen für Lösungen oder Verbesserungen. Wenn dies der Klient\*in gelingt, bietet es sich an, daraus Aufgaben zu konstruieren und der Klient\*in mit in den Alltag zu geben (auch als „**Lösungverschreibung**“ bezeichnet).

**Bamberger (2022) beschreibt drei Hausaufgabenkategorien:**

- „Beobachten – z. B. das, was gegenwärtig gut funktioniert und deshalb unverändert bleiben soll
- Vorhersagen – z. B. wie sich jeweils die Situation am nächsten Tag entwickeln wird, und dabei entdecken, wodurch die Vorhersagen immer zutreffender werden
- Tun – Tun z. B. als ein Mehr von dem, was in der Ausnahme vom Problem sichtbar geworden ist.“<sup>114</sup>

Insgesamt umfasst das Beratungskonzept drei verschiedene methodische Bausteine, die von einer gemeinsamen Haltung getragen werden, die höchste Kompatibilität zur Haltung des Housing-First-Ansatzes aufweisen und die sehr geeignet erscheinen, die Erreichung der mit dem Housing-First-Ansatz verfolgten Ziele wirksam zu unterstützen und zu ermöglichen.

114 Bamberger 2022, S.139

## Teil B – Curriculum der Weiterbildung

### 1. Einleitung

Das folgende Curriculum hat den Anspruch wissenschaftlicher Weiterbildung. Dies impliziert, dass die Inhalte auf dem Stand neuester Erkenntnisse sind, an bereits vorhandene Qualifikationen der Teilnehmer\*innen anschließen und einen engen Bezug zur Praxis haben.<sup>115</sup>

Wie bereits in Teil A ausgeführt, ist die Weiterbildung „**Beratung im Modellprojekt Housing-First-Fonds**“ von vornherein als dreimodulige Qualifizierung von Fachkräften konzipiert, die für Fachkräfte solcher Träger angeboten wurde, die im Rahmen des Modelprojekts den Housing-First-Ansatz umgesetzt haben.

In drei Durchgängen der Weiterbildung wurden in drei inhaltlich zuvor konzipierten Modulen je 16 Fachkräfte solcher Träger qualifiziert. Gleichzeitig diente die Weiterbildung auch der Reflexion und Evaluation der Weiterbildungsinhalte mit der Perspektive, gegebenenfalls nach dem zweiten Durchgang inhaltliche Anpassungen vorzunehmen. Zu diesem Zweck und zur Förderung des Transfers wurden die Weiterbildungsteilnehmer\*innen jeweils zum Ende eines jeweiligen Moduls sowie zum Beginn des folgenden Moduls mit standardisierten Transfer- und Evaluationsfragestellungen um ihre Einschätzungen zur Praxistauglichkeit und Angemessenheit der vermittelten Inhalte für die Arbeit im Feld „Housing First“ gebeten. Unabhängig davon wurden sämtliche Weiterbildungsmodule zusätzlich standardisiert evaluiert. Nach dem Abschluss des zweiten Weiterbildungsdurchgangs wurden die Evaluations- und Reflexionsergebnisse im Rahmen einer Besprechung mit der Projektleitung vorgestellt und im Hinblick auf erforderliche Anpassungen diskutiert.

Die Ergebnisse der Evaluationen und des Austauschs mit der Projektleitung fanden unmittelbar Einfluss in die Fortschreibung des Weiterbildungskonzepts und seines Curriculums. So wurden bereits während der drei laufenden Weiterbildungsdurchgänge erste Regionalgruppen mit dem Ziel gebildet, die Teilnehmer\*innen auch über das Ende der Weiterbildung hinaus zu vernetzen, kollegiale Beratung zur Qualitätssicherung zu ermöglichen, insbesondere aber auch Übungsräume zur Vertiefung der Weiterbildungsinhalte und -kompetenzen zu schaffen.

Anders als in den bislang durchgeführten Durchgängen sieht das weiterentwickelte Curriculum je einen dritten Tag pro Modul vor, der der Vertiefung der Inhalte der beiden jeweils vorangegangenen Modultage und der Verknüpfung der Module untereinander dienen soll.

In drei Modulen jeweils komplexe Inhalte zu vermitteln, praktische Anwendungskompetenzen zu ermöglichen und die Entwicklung einer klientenzentrierten, ressourcen- und lösungsorientierten Haltung zu fördern, ist ein ambitioniertes Unterfangen. Darauf ist didaktisch zu reagieren. Es bedeutet zunächst: Zu vermeiden, in die „**Vollständigkeitsfalle**“<sup>116</sup> zu tappen. Konkret heißt dies, unter Wahrung des Anspruchs auf wissenschaftliche Weiterbildung Komplexität zumindest punktuell reduzieren zu müssen. Es bedeutet auch: Durch die Feingliedrigkeit der Planung darf die Souveränität der Prozessgestaltung nicht leiden.

<sup>115</sup> Vgl. Hörr 2017, Seite 25

<sup>116</sup> Vgl. Lehner 2013

## 2. Rahmenbedingungen und Anforderungen

Im Hinblick auf die Konzipierung der Weiterbildung gilt es zunächst einige Festlegungen zu Rahmenbedingungen und Anforderungen vorzunehmen, nämlich im Hinblick auf:

- **Zielgruppe**
- **Zeiten**
- **Räumliche und sächliche Ausstattung**
- **Qualifikation der/des Referent\*in**

### 2.1 Zielgruppe

Die Weiterbildung ist konzipiert für maximal 20 Teilnehmer\*innen; ideal ist eine maximale Zahl von 16 Teilnehmer\*innen, da sich dann die vielfältigen praktischen Übungen am besten durchführen lassen und auch im Hinblick auf die regelmäßigen Reflexionseinheiten eine breite Beteiligung möglich wird. Die Teilnehmer\*innen sollten eine einschlägige berufliche/akademische Qualifikation besitzen, in sozialberuflichen Arbeitsfeldern tätig sein und idealerweise über Erfahrung im Arbeitsfeld „Wohnungslosenhilfe“ oder in der Arbeit mit wohnungslosen Menschen verfügen und/oder bereits jetzt oder in naher Zukunft nach dem Housing First-Ansatz arbeiten.

### 2.2 Zeiten

Die Weiterbildung sieht drei Module á drei Tage je sieben Zeitstunden vor, die idealerweise im Abstand von nicht weniger als vier Wochen und nicht mehr als drei Monaten voneinander stattfinden sollten. Dies erscheint deshalb wünschenswert, um

- den Teilnehmer\*innen zum einen die Möglichkeit zu geben, die erworbenen Kompetenzen bis zum nächsten Modul praktisch angewendet zu haben, damit die zu Beginn des jeweils nächsten Moduls angesetzte Reflexion der Umsetzung möglichst fundiert ist
- zum anderen aber zu vermeiden, dass zu viel Zeit zwischen den Modulen liegt, damit die Teilnehmer\*innen noch gut an das vorangegangene Modul anknüpfen können.

### 2.3 Räumliche und sächliche Ausstattung

Für die Durchführung der Weiterbildung sollten vorhanden sein:

- ein Seminarraum und idealerweise zwei weitere Gruppenarbeitsräume
- Beamer
- Notebook mit Cardreader
- Moderationskoffer
- 1-2 Flipcharts
- 2-3 Metaplanwände
- 3 Videokameras mit Stativ und Speicherkarten
- Lautsprecher
- für jedes Modul vorbereitete Skripte und weitere Arbeitsmaterialien für sämtliche Weiterbildungsteilnehmer\*innen. (Die Skripte müssen von den Referent\*innen vorbereitet werden. Im Anhang des Curriculums befinden sich Literaturempfehlungen.)

## 2.4 Qualifikation der/ des Referent\*in

Idealerweise sollten Referent\*innen über folgende Qualifikationen verfügen bzw. folgenden Anforderungen genügen:

- Einschlägiges abgeschlossenes Hochschulstudium in Sozialer Arbeit, Erziehungswissenschaft, Sozialwissenschaften, Psychologie oder ein vergleichbarer Abschluss,
- Abgeschlossene zertifizierte Beratungsweiterbildung und praktische Beratungserfahrung,
- Ausgewiesene Kompetenzen und Anwendungserfahrungen in Motivierender Gesprächsführung, Ressourcenarbeit und/oder Lösungsorientierter Beratung,
- Erfahrungen in der Erwachsenenbildung,
- Didaktische Qualifizierung und
- Berufserfahrung mit Bezug zum Sozialwesen, idealerweise in der Arbeit mit wohnungslosen Menschen.

Die einzelnen Module könnten von unterschiedlichen Referent\*innen übernommen werden, idealerweise sollte die Kontinuität und Anschlussfähigkeit aber durch den Einsatz lediglich einer/eines Referent\*in über sämtliche Module hinweg sichergestellt werden.

## 3. Transferunterstützung

Der Transfer der im Rahmen der Weiterbildung erworbenen Kompetenzen in die berufliche Praxis soll dadurch unterstützt werden, dass

- in den jeweiligen Modulen ein konsequenter Anwendungsbezug hergestellt wird,
- das Einüben methodischer Fertigkeiten immer mit Bezugnahme auf das Arbeitsfeld Housing First erfolgt,
- die Anwendung der methodischen Bausteine in den Übungseinheiten stets anschließend auch hinsichtlich der Bedeutung für das Arbeitsfeld Housing First reflektiert wird,
- jeweils an Tag drei jedes Moduls und an Tag 1 der Module 2 und 3 eine „Transfer-Einheit“ insbesondere in den Blick nimmt, welche erworbenen Kompetenzen sich im Anschluss an das Modul und retrospektiv zu Beginn des nächsten Moduls als in der Praxis hilfreich erwiesen haben, den Klient\*innen nützlich war und welche Unterstützung hilfreich wäre, die erworbenen Kompetenzen noch intensiver einzusetzen und
- die Teilnahme an regionalen Arbeitsgruppen angeregt wird, in denen im Wege kollegialer Beratung, aber auch weiterer Übungseinheiten, die Anwendung der erworbenen Kompetenzen unterstützt wird.

## 4. Lernziele

Für die Entwicklung eines Curriculums ist die Bestimmung von Lernzielen im Sinne von „intended learning outcomes“<sup>117</sup> von zentraler Bedeutung. Das vorliegende Curriculum der Weiterbildung „Beratung im Ansatz Housing First“ ist konsequent kompetenzorientiert konzipiert und orientiert sich damit an den Akkreditierungsvorgaben für die Entwicklung von Studiengängen. Es geht also in der curricularen Beschreibung nicht nur darum, die behandelten Inhalte zu benennen, sondern auch um die zu erwerbenden Kompetenzen<sup>118</sup> in den Dimensionen **Wissen, Können** und **Haltung**.

Lernziele „geben an, was genau der Lernende am Ende einer Lerneinheit wissen und können soll. Damit legen Lernziele in der Planungsphase die Lerninhalte und den Einsatz von Methoden zur Vermittlung dieser Lerninhalte fest.“<sup>119</sup>

Dabei lassen sich Lernziele nach drei Aspekten systematisieren:

- Lernzielarten (kognitiv, affektiv und psychomotorisch)
- Schwierigkeitsgrad (legt das Lernniveau fest)
- Konkretisierungsgrad (unterschieden werden Richt-, Grob- und Feinziele; je konkreter ein Ziel formuliert wird, desto besser kann später die Zielerreichung überprüft werden)<sup>120</sup>

Im Hinblick auf die Lernzielarten sind für das vorliegende Curriculum kognitive und affektive Lernziele von besonderer Relevanz.

Nitschke (2016) beschreibt in Anlehnung an eine frühere Klassifizierung von Bloom für die Lernzielarten jeweils fünf unterschiedliche Schwierigkeits- bzw. Komplexitätsgrade, die sie in den beiden folgenden Tabellen näher beschreibt und exemplifiziert:

117 Vgl. Krämer/Müller-Naevecke 2014, Seite 18ff.

118 Vgl. ebd.

119 Nitschke 2016, Seite 31

120 Vgl. ebd.

## Kognitive Lernziele

	Zielgrad	Beispiel	Formulierungshilfen
<b>K1</b>	<b>Wissen und verstehen</b> Wissen erinnern und abrufen. Mit eigenen Worten wiedergeben und zusammenfassend. Beispiele anführen.	Das Kommunikationsmodell „Vier Seiten einer Nachricht“ erklären.	Benennen, aufzählen, darstellen, in eigenen Worten wiedergeben, beschreiben, begründen, erläutern, verdeutlichen, erklären, ...
<b>K2</b>	<b>Anwendung</b> Transfer herstellen. Erlerntes auf konkrete Situationen übertragen.	Das Modell „Vier Seiten einer Nachricht“ in einem Gespräch anwenden.	Erstellen, entwickeln, umsetzen, zuordnen, übertragen, ausführen, anwenden auf, implementieren, benutzen, lösen, ...
<b>K3</b>	<b>Analyse</b> Inhalte in Teile zerlegen. Bestehende Strukturen erkennen. Widersprüche aufdecken. Zusammenhänge erkennen. Folgerungen ableiten.	Gespräch mit dem Modell „Vier Seiten einer Nachricht“ analysieren.	Analysieren, zerlegen, untersuchen, gliedern, nachweisen, ableiten, identifizieren, vergleichen, differenzieren, kennzeichnen, ...
<b>K4</b>	<b>Synthese</b> Wissens Elemente zu etwas Neuem zusammenfügen. Einen Plan erstellen. Lösungswege vorschlagen. Hypothesen entwerfen.	Gespräch mit dem Modell „Vier Seiten einer Nachricht“ vorbereiten.	Aufbauen, strukturieren, planen, entwerfen, definieren, aufstellen, formulieren, anordnen, kombinieren, konstruieren, ...
<b>K5</b>	<b>Bewertung</b> Beurteilen, Entschlüsse fassen und begründen. Fazit und Maxime herleiten.	Über den eigenen Kommunikationsstil reflektieren.	Beurteilen, interpretieren, schlussfolgern, entscheiden, argumentieren, reflektieren, Fazit setzen, Maxime aufstellen, ...

Quelle: Nitschke 2016, Seite 34

## Affektive Lernziele

	Zielgrad	Beispiel	Formulierungshilfen
<b>A1</b>	<b>Aufmerksamkeit</b> Sensibilisierung für das Thema. Inhalte zur Kenntnis nehmen.	Die eigene Wahrnehmung für die Gesprächsatmosphäre schärfen.	Beachten, bewusst werden, gewahr werden, sensibilisieren, zur Kenntnis nehmen, Aufmerksamkeit richten auf, konzentrieren auf, ...
<b>A2</b>	<b>Reaktion</b> Interesse und Aufnahmebereitschaft. Positive Haltung gegenüber dem Thema.	Die Wirkung des „Aktiven Zuhörens“ als angenehm empfinden.	Einwilligen, Freude empfinden, Anteil nehmen, bereits sein zu, sich beteiligen, Gefallen finden an, interessiert sein an, ...
<b>A3</b>	<b>Wertung</b> Inhalte für wertvoll halten. Bereitschaft, größeren Aufwand dafür zu betreiben.	Es wichtig finden, im Gespräch dem Gegenüber „aktiv zuzuhören“.	Wichtig finden, würdigen, wertvoll finden, entschlossen sein, überzeugt sein von, ...
<b>A4</b>	<b>Wertesystem</b> Den Wert vom Einzelfall lösen und auf das Allgemeine schließen. In Beziehung zu anderen Werten stellen.	Respekt und Wertschätzung als grundlegende Werte identifizieren.	Werthaltung einnehmen, priorisieren, Werte gegeneinander abwägen, Werte einordnen, Beurteilungsmaßstab entwickeln, ...
<b>A5</b>	<b>Verinnerlichung</b> Lebensziele nach den Werten ausrichten. Erfüllt sein durch die Werte.	Allen Menschen Respekt und Wertschätzung entgegenbringen.	Eine Lebenseinstellung finden, Grundsätze haben, Weltanschauung entwickeln, verinnerlicht haben, ...

Quelle: Nitschke 2016, Seite 35

Zuletzt ist noch der Konkretisierungsgrad in den Blick zu nehmen. Das Richtziel beschreibt die allgemeinen Lernziele über die gesamte Weiterbildung hinweg, die Grobziele benennen die Lernziele der jeweiligen Module und die Feinziele die Lernziele der jeweiligen Lerneinheiten. Die Grobziele werden den jeweiligen curricularen Beschreibungen der einzelnen Module vorangestellt. Die Feinziele finden sich bei den jeweiligen Lerneinheiten (Inhalte werden fett dargestellt) jeweils mit vorangestelltem Punkt und unter Hinweis auf den jeweiligen Komplexitätsgrad). Eine Übersicht über das Richtziel und die Grobziele ist auch aus der folgenden Grafik ersichtlich.

<b>Richtziel</b>	<b>Die Teilnehmer*innen erwerben vielfältige methodische Kompetenzen in der Beratung von Personen im Arbeitsfeld Housing First. Dabei entwickeln sie eine den zentralen Arbeitsprinzipien dieses Ansatzes entsprechende professionelle Haltung.</b>
<b>Grobziel 1</b>	Die Teilnehmer*innen können die Bedeutung von Motivationsarbeit im Arbeitsfeld Housing First beschreiben und reflektieren, Veränderungsprozesse adressatenorientiert initiieren und begleiten, die Grundlagen der Motivierenden Gesprächsführung benennen sowie Techniken der Methode mit Bezug auf das Arbeitsfeld Housing First anwenden und reflektieren.
<b>Grobziel 2</b>	Die Teilnehmer*innen können die Bedeutung von Ressourcenerhebung und –aktivierung im Arbeitsfeld Housing First begründen und reflektieren, Instrumente zur Ressourcenerhebung und -aktivierung beschreiben und mit Bezug auf das Arbeitsfeld Housing First anwenden und reflektieren
<b>Grobziel 3</b>	Die Teilnehmer*innen können die Bedeutung lösungsorientierten Arbeitens im Arbeitsfeld Housing First beschreiben und reflektieren, Beratungsprozesse adressatenorientiert initiieren und begleiten, die Grundlagen der lösungsorientierten Beratung benennen sowie lösungsorientierte Techniken mit Bezug auf das Arbeitsfeld Housing First anwenden und reflektieren.
<b>Grobziel 4</b>	Die Teilnehmer*innen entwickeln eine klientenzentrierte, lösungs- und ressourcenorientierte Haltung, die den Arbeitsprinzipien des Ansatzes „Housing First“ entspricht.

## 5. Module

Im Folgenden werden die einzelnen Module genauer beschrieben und tabellarisch aufgeführt. Die Zeitangaben verstehen sich dabei als exemplarisch. An vielen Stellen sind Paar- und Kleingruppenarbeiten vorgesehen, deren Ausgestaltung (auch: Formulierung erforderlicher Arbeitsaufträge) sinnvollerweise in diesem Curriculum nicht vorgegeben wird, sondern in das Ermessen der jeweiligen Referent\*innen gelegt werden soll, um eine gute Passung zu den zuvor vermittelten Inhalten zu ermöglichen.

### 5.1 Modul 1 – Motivierende Gesprächsführung

**Grobziel:** Die Teilnehmer\*innen (im Folgenden „TN“ genannt) können die Bedeutung von Motivationsarbeit im Arbeitsfeld Housing First beschreiben und reflektieren, Veränderungsprozesse adressatenorientiert initiieren und begleiten, die Grundlagen der Motivierenden Gesprächsführung benennen sowie Techniken der Methode mit Bezug auf das Arbeitsfeld Housing First anwenden und reflektieren. Dabei arbeiten sie an der Entwicklung einer klientenzentrierten und ressourcenorientierten Haltung, die den Arbeitsprinzipien des Ansatzes „Housing First“ entspricht.

<b>Zeit</b>	<b>Was</b> (Inhalt/ • Feinziele)	<b>Wie</b> (Methode)	<b>Womit</b> (Material/Medien)
<b>10:00 Uhr</b>	Begrüßung und Abklärung von organisatorischen Fragen, Aushändigen des Skripts zu Modul 1	Vortrag	Referent*in Skript
<b>10:05 Uhr</b>	Die Teilnehmer*innen (TN) erhalten in aller Kürze wesentliche Informationen zum*zur Referent*in	Vortrag	Referent*in
<b>10:10 Uhr</b>	Die TN lernen sich gegenseitig kennen und sprechen zugleich alle einmal vor der Gruppe.	Partner-interview (15 Minuten)	Arbeitsauftrag Partnerinterview
<b>10:45 Uhr</b>	Die TN erhalten einen Überblick, welche Inhalte an den drei Tagen vermittelt und welche Ziele erreicht werden sollen.	Vortrag und Lehr-gespräche	gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung, Skript

Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
10:55 Uhr	<p><b>Kurzeinführung in den „Housing-First-Ansatz“</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die TN können die Zielsetzung, die Grundprinzipien und die Zielgruppe(n) des Housing-First-Ansatzes benennen (K1) und ihn von traditionellen Konzepten und Strategien der Wohnungslosenhilfe unterscheiden (K3).</li> </ul> <p><b>Kurzeinführung in das Beratungskonzept</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die TN können die Anforderungen an ein Beratungskonzept im Housing-First-Ansatz benennen (K1) und werden für die zentralen methodischen Elemente des Beratungskonzepts und der zugrundeliegenden Haltung sensibilisiert (A1).</li> </ul>		
11:20 Uhr	<b>Pause</b>		
11:30 Uhr	<p><b>Grundlagen der „Motivierenden Gesprächsführung“</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die TN können eigene Veränderungserfahrungen reflektieren (K5) und im Hinblick auf Veränderungsprozesse von Klient*innen transferieren (K2). Sie werden sensibilisiert für die Bedeutung von Ambivalenz (A1) und werden interessiert für Strategien des Umgangs damit (A2).</li> <li>Die TN können in der Gruppe wissenschaftliche Studien zur Bedeutung von Motivation im Hinblick auf das Beratungskonzept des Housing-First-Ansatzes analysieren (K3) und daraus Handlungsstrategien für die Beratungspraxis ableiten (K3).</li> <li>Die TN können Grundlagen, Haltung und Ziele der Motivierenden Gesprächsführung beschreiben (K1), die Methode theoretisch verorten (K1) und auf das eigene Handlungsfeld übertragen (K3).</li> <li>Die TN lernen zentrale Kommunikationsstrategien („OARS“) der Motivierenden Gesprächsführung kennen und können deren Bedeutung für den Gesprächsprozess erklären (K1).</li> </ul>	Lehrgespräch Einzelarbeit	ggf. PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung Skript Arbeitsauftrag Einzelarbeit zur Reflexion eigener Veränderungserfahrungen
12:30 Uhr	<b>Pause</b>		

Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
13:30 Uhr	<p><b>Grundlagen der Motivierenden Gesprächsführung</b> (Fortsetzung)</p> <p><b>Rollenspiel in zwei Sequenzen mit Referent*in als Berater*in und einer*inem TN als Klient*in; gegeben ist eine Kommunikationssituation im Arbeitsfeld „Housing First“, die mit zwei stark kontrastierenden Haltungen bearbeitet werden</b> (in der ersten Sequenz eine auf Konfrontation zentrierte Haltung, die Klient*in wird als Objekt und wenig wertschätzend behandelt sowie in Richtung Veränderung gedrängt; in der zweiten Sequenz unter Anwendung motivierender Gesprächsführung, Klient*in wird als Subjekt und sehr wertschätzend behandelt sowie entsprechend ihrer aktuellen Motivation „abgeholt“); <b>anschließend ausführliche Reflexion in der Gruppe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können divergierende kommunikative Haltungen vergleichen (K3) und im Hinblick auf das Arbeitsfeld „Housing First“ reflektieren (K5).</li> <li>• Die TN können zentrale Gesprächsführungstechniken benennen und begründen (K1).</li> <li>• Die TN empfinden die klientenzentrierte Gesprächshaltung als angenehm (A2) und werden überzeugt vom Potential (A3).</li> </ul> <p><b>„Transtheoretische Modell der Veränderung“ vorstellen und an einem Beispiel erläutern</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können die Stadien der Veränderung und die stadienspezifischen Interventionsstrategien benennen (K1) und auf die Beratung im Housing First übertragen (K2). Konkret können sie das vorangegangene Rollenspiel mit seinen beiden Sequenzen im Hinblick darauf analysieren, welche Veränderungsstadien erkennbar waren (K3), welche Interventionsstrategien sinnvoll gewesen wären und welche Folgen eine Nichtbeachtung des Veränderungsstadiums hat (K5).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch</p> <p>Rollenspiel</p> <p>Reflexion im Plenum</p> <p>Lehrgespräch</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung</p> <p>Skript</p>
15:15 Uhr	<b>Pause</b>		

Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
15:30 Uhr	<p><b>Ambivalenz wird als wichtiger Parameter der Motivationspsychologie und der Motivierenden Gesprächsführung expliziert (anknüpfend an die Übung am Vormittag) und das Stadium „Absichtsbildung“ des „Transtheoretischen Modells der Veränderung“.</b></p> <p><b>Die „Entscheidungswaage“ als Instrument der Bearbeitung von Ambivalenz wird vorgestellt und ihre Anwendung als Paarübung eingeübt.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können die Bedeutung der Ambivalenz für den Veränderungsprozess benennen und daraus Handlungsschlüsse ableiten (K3).</li> <li>• Die TN können das Instrument „Entscheidungswaage“ beschreiben (K1), üben in Kleingruppen (idealerweise an eigener Ambivalenz) seine Anwendung (K2) und reflektieren es anschließend im Plenum (K5) mit Referent*in. Durch die Selbsterfahrungsperspektive beginnen sie eine Haltung zu verinnerlichen, nicht für eine Seite der Ambivalenz zu argumentieren (A5) und Wirklichkeitskonstruktionen von Menschen zu akzeptieren statt die eigene Sicht zum Maßstab zu machen (A4).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch</p> <p>Paarübung (20 Minuten)</p> <p>Reflexion im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung</p> <p>Arbeitsauftrag „Übung zur Arbeit mit der Entscheidungswaage“</p> <p>Arbeitsblätter „Entscheidungswaage“</p>
16:45 Uhr	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilnehmenden reflektieren die Inhalte des ersten Tages und benennen konkrete Wünsche für den zweiten Tag.</li> </ul>	Plenum	
17:00 Uhr	<b>Ende des ersten Tages</b>		

<b>Zeit</b>	<b>Was</b> (Inhalt/ • Feinziele)	<b>Wie</b> (Methode)	<b>Womit</b> (Material/Medien)
<b>09:00 Uhr</b>	<b>Begrüßung und Abklärung von organisatorischen Fragen</b>	Vortrag	Referent*in Skript
<b>09:05 Uhr</b>	<b>Kurzwiederholung der Inhalte des Vortags</b>	Lehrgespräch	Referent*in und TN
<b>09:10 Uhr</b>	<b>Ausgewählte Fragetechniken und Aktives Zuhören werden vorgestellt</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können offene von geschlossenen Fragen unterscheiden (K3) und die Bedeutung offener Fragen für eine klientenzentrierte und ressourcenorientierte Haltung beurteilen (K5).</li> <li>• Außerdem können sie Aktives Zuhören in seiner Relevanz für eine gelingende Kommunikation benennen (K1).</li> </ul>	Lehrgespräch	gegebenenfalls PowerPoint- Präsentation oder andere Visualisierung  Skript
<b>09:45 Uhr</b>	<b>Gesprächsführungsübung „Fragetechniken/ Aktives Zuhören“</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN üben in Kleingruppen die Anwendung offener Fragetechniken und aktiven Zuhörens an Praxisbeispielen des Housing-First-Ansatzes (K2) und reflektieren es anschließend im Plenum (K5) mit Referent*in.</li> <li>• In der Beobachtungsrolle sensibilisieren die TN sich für die richtige Anwendung offener Fragetechniken und aktiven Zuhörens (A1).</li> </ul>	Übung in Dreiergruppen (Rollen: Fach- kraft, Klient*in, Beobachter*in) mit Wechsel der Rollen (30 Minuten)	Arbeitsauftrag Kleingruppenarbeit „Gesprächsführungs- übung mit Fokus auf Fragetechniken und aktives Zuhören“
<b>10:30 Uhr</b>	<b>Pause</b>		

Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
10:45 Uhr	<p><b>Die Bedeutung des Hervorrufens von Change-talk wird thematisiert und begründet, verschiedene Techniken dazu werden vorgestellt und anschließend eingeübt.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können beschreiben, was „Change-Talk“ ist (K1) und welche Relevanz er für Gespräche im Housing-First-Ansatz hat (K2).</li> <li>• Die TN lernen unterschiedliche Techniken zum Hervorrufen (Evokation) von Change-Talk kennen und können sie beschreiben (K1).</li> <li>• Die TN üben in Paarübung die Anwendung unterschiedlicher Techniken zum Hervorrufen von Change-Talk an Praxisbeispielen des Housing-First-Ansatzes (K2) und reflektieren sie anschließend im Plenum (K5) mit Referent*in.</li> <li>• Dabei stärken sie ihre Kompetenz im Formulieren offener Fragen (K2) und entwickeln und verinnerlichen ihre ressourcenorientierte und klientenzentrierte Haltung und ihr Verständnis von Prozessberatung weiter (A5). Dabei identifizieren sie Respekt und Wertschätzung der Klient*innen als grundlegenden Wert des Beratungskonzepts (A4).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch</p> <p>Paarübung (20 Minuten)</p> <p>Reflexion im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung</p> <p>Skript</p> <p>Arbeitsauftrag zur Paarübung „Hervorrufen von Change-Talk“</p> <p>Arbeitsblatt „Ziele und Werte ergründen“</p> <p>Arbeitsblatt „Skala Motivierende Gesprächsführung“</p>
12:15 Uhr	<b>Pause</b>		

Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
13:15 Uhr	<p><b>Die Bedeutung des Förderns von Zuversicht („Selbstwirksamkeitserwartung“) wird thematisiert und begründet, verschiedene Techniken dazu werden vorgestellt und anschließend eingeübt.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können die Bedeutung der Selbstwirksamkeitserwartung für das Gelingen von Veränderungsprozessen beschreiben (K1) und auf das Arbeitsfeld „Housing First“ transferieren (K2).</li> <li>• Die TN lernen unterschiedliche Techniken zur Förderung von Selbstwirksamkeitserwartung (Zuversicht) kennen und können sie beschreiben (K1).</li> <li>• Die TN üben in Paarübung die Anwendung unterschiedlicher Techniken zur Förderung von Zuversicht in die eigene Veränderungskompetenz an Praxisbeispielen des Housing-First-Ansatzes (K2) und reflektieren sie anschließend im Plenum (K5) mit Referent*in.</li> <li>• Dabei stärken sie ihre Kompetenz im Formulieren offener Fragen (K2) und entwickeln und verinnerlichen ihre ressourcenorientierte und klientenzentrierte Haltung und ihr Verständnis von Prozessberatung weiter (A5). Gleichzeitig verstärkt sich auch ihr Verständnis für Respekt und Wertschätzung der Klient*innen als grundlegenden Wert des Beratungskonzepts (A4).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch</p> <p>Paarübung (20 Minuten)</p> <p>Reflexion im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung</p> <p>Skript</p> <p>Arbeitsauftrag zur Paarübung „Fördern von Zuversicht“</p> <p>Arbeitsblatt „Zuversichtseigenschaften“</p>
14:30 Uhr	<b>Pause</b>		

Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
14:45 Uhr	<p><b>Das Konzept des Umgangs mit Widerstand (dissonanter Zusammenarbeit) der Motivierenden Gesprächsführung wird vorgestellt – idealerweise an einem Praxisbeispiel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN lernen die Bedeutung einer subjektorientierten Haltung kennen und können diese begründen (K1).</li> <li>• Sie können am Beispiel einer problematischen Praxissituation analysieren, welche Beeinflussungsmöglichkeiten deeskalieren helfen bzw. welche Bedeutung der Fachkraft für die Entstehung und/oder Aufrechterhaltung dissonanter Zusammenarbeit zukommt (K3)</li> <li>• Die TN finden die Auseinandersetzung mit den Gelingensbedingungen konsonanter Zusammenarbeit wichtig (A3) und verinnerlichen eine klienten- und damit subjektzentrierte Haltung weiter (A5).</li> <li>• Sie können das Gelernte im Hinblick auf seine Bedeutung im Feld „Housing First“ reflektieren (K5).</li> </ul>	Lehrgespräch Kleingruppenarbeit (15 Minuten)	gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung Skript Arbeitsauftrag zur Kleingruppenarbeit „Was ist Widerstand“ Arbeitsblatt „Widerstand“
15:45 Uhr	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilnehmenden reflektieren die Inhalte des zweiten Tages und benennen konkrete Wünsche für den dritten Tag.</li> </ul>	Plenum	
16:00 Uhr	<b>Ende des zweiten Tages</b>		

Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
09:00 Uhr	<b>Begrüßung und Abklärung von organisatorischen Fragen</b>	Vortrag	Referent*in
09:05 Uhr	<b>Kurzwiederholung der Inhalte des Vortags</b>	Lehrgespräch	Referent*in und TN
09:10 Uhr	<b>Üben der „Motivierenden Gesprächsführung“, unter Zuhilfenahme von Videotechnik</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN vertiefen ihre Kompetenz in der Anwendung der „Motivierenden Gesprächsführung“ mit Bezug zum Arbeitsfeld „Housing First“ (K2) und reflektieren die dabei gewonnenen Erfahrungen (K5).</li> <li>• Dabei verfestigt sich die klientenzentrierte und ressourcenorientierte Haltung sowie das Verständnis von Prozessberatung weiter (A5).</li> </ul>	Kleingruppen- übung (75 Minuten)  Reflexion im Plenum	gegebenenfalls PowerPoint- Präsentation oder andere Visualisierung  Arbeitsauftrag zur Kleingruppenübung „Motivierende Gesprächsführung anwenden“  gegebenenfalls drei Videokameras und Stative, ansonsten Smartphones  gegebenenfalls drei Speicherkarten
10:45 Uhr	<b>Pause</b>		
11:00 Uhr	<b>Videoanalyse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN analysieren ausgewählte Sequenzen ihrer vorab geführten Gespräche im Plenum mit der/dem Referent*in (K3) und reflektieren ihre Erfahrungen im Hinblick auf das Arbeitsfeld „Housing First“ (K5).</li> <li>• Dabei verfestigt sich die klientenzentrierte und ressourcenorientierte Haltung sowie das Verständnis von Prozessberatung weiter (A5).</li> </ul>	Analyse im Plenum  Reflexion im Plenum	Notebook mit Cardreader  Lautsprecher
12:00 Uhr	<b>Pause</b>		

<b>Zeit</b>	<b>Was</b> (Inhalt/ • Feinziele)	<b>Wie</b> (Methode)	<b>Womit</b> (Material/Medien)
<b>13:00 Uhr</b>	<p><b>Das Modul 1 wird evaluiert im Hinblick auf das Arbeitsfeld „Housing First“</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die TN bewerten die Inhalte von Modul 1 anhand eines vorstrukturierten Instruments „Mikro-Evaluation“ (K5); dabei begründen sie ihre Einschätzungen fachlich (K5), lernen Inhalte als wichtig kennen (A3) und festigen ihre lösungs- und ressourcenorientierte Haltung weiter (A5).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch Kleingruppenarbeit (40 Minuten) Auswertung im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung Arbeitsauftrag zur Kleingruppenarbeit „Mikro-Evaluation (Szabo 2019)“ Moderationskoffer Flipchart Metaplanwand</p>
<b>14:00 Uhr</b>	<b>Pause</b>		
<b>14:15 Uhr</b>	<p><b>Einführung „Kollegiale Beratung“ mit Übung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die TN können das Modell der Kollegialen Beratung nach Tietze erklären (K1) und anwenden (K2).</li> <li>Die bestehenden Regionalgruppen werden vorgestellt und die TN eingeladen, sich diesen Gruppen anzuschließen oder bei Bedarf neue Gruppen zu gründen</li> </ul>	<p>Lehrgespräch Kleingruppenarbeit (45 Minuten) Auswertung im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung Arbeitsblatt „Kollegiale Beratung nach Tietze“ Handout „Bestehende Regionalgruppen“</p>
<b>15:45 Uhr</b>	<b>Abschlussrunde</b>	Plenum	
<b>16:00 Uhr</b>	<b>Ende des dritten Tages</b>		

## 5.2 Modul 2 – Ressourcenerhebung und -aktivierung

Grobziel: Die Teilnehmer\*innen können die Bedeutung von Ressourcenerhebung und -aktivierung im Arbeitsfeld Housing First begründen und reflektieren, Instrumente zur Ressourcenerhebung und -aktivierung beschreiben und mit Bezug auf das Arbeitsfeld Housing First anwenden und reflektieren. Dabei arbeiten sie weiter an der Entwicklung einer klientenzentrierten und ressourcenorientierten Haltung, die den Arbeitsprinzipien des Ansatzes „Housing First“ entspricht.

Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
10:00 Uhr	<b>Begrüßung und Abklärung von organisatorischen Fragen</b>  Aushändigen des Skripts zu Modul 2	Vortrag	Referent*in Skript
10:05 Uhr	<b>Einstiegsrunde mit Kurzbericht zum derzeitigen Stand der Umsetzung von Housing First</b>	Einstiegsrunde	TN
10:35 Uhr	<b>Rückblick auf Modul 1</b>  • Die TN können relevante Inhalte des vorangegangenen Moduls zusammenfassend beschreiben (K1)	Lehrgespräch	
10:45 Uhr	<b>Transferaufgabe: Retrospektive Einschätzung zu Modul 1</b>  • Die TN erinnern und vertiefen das Wissen aus dem vorangegangenen Modul (K1).  • Sie stellen dabei einen Transfer in ihr eigenes Arbeitsfeld sicher und diskutieren Modul 1 vor dem Hintergrund der Anwendung in Housing First (K2).  • Sie beurteilen die Anwendbarkeit und reflektieren etwaigen Unterstützungsbedarf (K5).  • Gleichzeitig festigen sie die Haltung des Housing-First-Beratungskonzepts (A5).	Kleingruppenarbeit (15 Minuten)  Zusammentragen der Arbeitsergebnisse im Plenum	Arbeitsauftrag zur Kleingruppenarbeit „Mikro-Evaluation Rückschau“  Kopien des Arbeitsergebnisses der Arbeitsaufgabe „Transfer Ende Modul 1“  Flipchart  Metaplanwand  Moderationskoffer
11:15 Uhr	<b>Pause</b>		

Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
11:30 Uhr	<p><b>Einführung in die Ressourcenerhebung und –aktivierung</b> (Wirkfaktoren von Klaus Grawe, empirische Befunde, Ressourcen – vs. Defizitorientierung, Gruppenarbeit zur Fragestellung „Was sind Ressourcen?“; Ressourcentaxonomie)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können relevante theoretische und empirische Bezüge zur Bedeutung von Ressourcenorientierung benennen (K1).</li> <li>• Sie vertiefen dadurch die ressourcenorientierte Haltung des Housing-First-Beratungskonzepts (A5), weil die Relevanz noch deutlicher wird und für wichtig befunden wird (A3), auch, indem sie Beurteilungsmaßstäbe an die Hand bekommen bzw. selber entwickeln (A4).</li> <li>• Sie können Zusammenhänge herstellen zu Modul 1 (Ressourcenorientierung in der „Motivierenden Gesprächsführung“) (K4).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch Kleingruppenarbeit (20 Minuten) Zusammentragen der Arbeitsergebnisse im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung Skript Arbeitsauftrag zur Kleingruppenarbeit „Was sind Ressourcen?“</p>
13:00 Uhr	<b>Pause</b>		
14:00 Uhr	<p><b>Vorstellen des Empowerment-Konzepts und Betrachten der Ressourcenorientierung aus unterschiedlichen Perspektiven</b> (Klient*in, Fachkraft); <b>außerdem Kurzvorstellung der im weiteren Modulverlauf intensiver zu behandelnden methodischen Instrumente und Zugänge</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können das Empowerment-Konzept beschreiben (K1) und in den Zusammenhang zu Housing First stellen (K2).</li> <li>• Sie können die anwendungsbezogenen Perspektiven des Konzepts im Hinblick auf ihr eigenes berufliches Handeln reflektieren (K5) und werden sich deren Bedeutung bewusst (A1).</li> <li>• Gleichzeitig festigt auch dies die ressourcenorientierte Haltung des Housing-First-Ansatzes (A5).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung Skript</p>
15:30 Uhr	<b>Pause</b>		

Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
15:45 Uhr	<p><b>Das „Ressourceninterview“ wird vorgestellt, diskutiert, seine Anwendung eingeübt und anschließend reflektiert</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können das Instrument „Ressourceninterview“ beschreiben (K1) und im Hinblick auf das Arbeiten mit Klient*innen im Feld „Housing First“ diskutieren (K2).</li> <li>• Die TN lernen das Ressourceninterview im Rahmen einer Paarübung anwenden (K2) und in ein Beratungsgespräch integrieren (K4).</li> <li>• Sie reflektieren die Anwendung im Hinblick auf die Praxis des Housing First (K5).</li> <li>• Sie erleben die Nutzung von Instrumenten der Ressourcenerhebung als sinnvolle Unterstützung (A3).</li> <li>• Dadurch festigen sie die ressourcenorientierte Haltung weiter (A5).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch</p> <p>Paarübung (30 Minuten)</p> <p>Reflexion im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung</p> <p>Skript</p> <p>Arbeitsauftrag zur Paarübung „Ressourceninterview“</p> <p>Arbeitsblatt „Einschätzungsbogen Ressourceninterview“</p>
16:45 Uhr	<p><b>Die Teilnehmenden reflektieren die Inhalte des ersten Tages und benennen konkrete Wünsche für den zweiten Tag.</b></p>	<p>Plenum</p>	
17:00 Uhr	<p><b>Ende des ersten Tages</b></p>		

<b>Zeit</b>	<b>Was</b> (Inhalt/ • Feinziele)	<b>Wie</b> (Methode)	<b>Womit</b> (Material/Medien)
09:00 Uhr	<b>Begrüßung und Abklärung von organisatorischen Fragen</b>	Vortrag	Referent*in Skript
09:05 Uhr	<b>Kurzwiederholung der Inhalte des Vortags</b>	Lehrgespräch	Referent*in und TN
09:15 Uhr	<p><b>Das Instrument „Die Fünf Säulen der Identität“ wird vorgestellt, diskutiert, seine Anwendung eingeübt und schließlich reflektiert</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können das Instrument „Säulen der Identität“ beschreiben (K1) und im Hinblick auf das Arbeiten mit Klient*innen im Feld „Housing First“ diskutieren (K2).</li> <li>• Die TN lernen das Instrument im Rahmen einer Paarübung anwenden (K2) und in ein Beratungsgespräch integrieren (K4).</li> <li>• Sie reflektieren die Anwendung im Hinblick auf die Praxis des Housing First (K5).</li> <li>• Sie erleben die Nutzung von Instrumenten der Ressourcenerhebung als sinnvolle Unterstützung (A3).</li> <li>• Dadurch festigen sie die ressourcenorientierte Haltung weiter (A5).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch</p> <p>Paarübung (60 Minuten)</p> <p>Reflexion im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung</p> <p>Skript</p> <p>Arbeitsauftrag zur Paarübung „Säulen der Identität“</p> <p>Arbeitsblatt „Anleitung Säulen der Identität“</p> <p>Din-A3-Bögen oder Flipchartpapier in ausreichender Zahl</p> <p>Buntstifte</p> <p>Flipchart</p> <p>Metaplanwand</p>
10:45 Uhr	<b>Pause</b>		



Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
13:30 Uhr	<p><b>Das Instrument „Ressourcenkarte nach Lüttringhaus“ wird vorgestellt, diskutiert, seine Anwendung eingeübt und schließlich reflektiert</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können das Instrument „Ressourcenkarte nach Lüttringhaus“ beschreiben (K1) und im Hinblick auf das Arbeiten mit Klient*innen im Feld „Housing First“ diskutieren (K2).</li> <li>• Die TN lernen das Instrument im Rahmen einer Paarübung anwenden (K2) und in ein Beratungsgespräch integrieren (K4).</li> <li>• Sie reflektieren die Anwendung im Hinblick auf die Praxis des Housing First (K5).</li> <li>• Sie erleben die Nutzung von Instrumenten der Ressourcenerhebung als sinnvolle Unterstützung (A3).</li> <li>• Dadurch festigen sie die ressourcenorientierte Haltung weiter (A5).</li> </ul> <p><b>Anschließend wird die „Ressourcenkarte nach Venezia“ vorgestellt, diskutiert und im Hinblick auf Housing First reflektiert</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können ein weiteres auf unterschiedliche Ressourcenbereiche abzielendes Erhebungs- und Aktivierungsinstrumente beschreiben (K1), in Bezug auf Housing First transferieren (K2), mit der „Ressourcenkarte nach Lüttringhaus“ vergleichen und gegeneinander abwägen (K4).</li> <li>• Sie reflektieren die Anwendung im Hinblick auf die Praxis des Housing First (K5).</li> <li>• Sie erleben die Nutzung von Instrumenten der Ressourcenerhebung als sinnvolle Unterstützung (A3).</li> <li>• Dadurch festigen sie die ressourcenorientierte Haltung weiter (A5).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch</p> <p>Paarübung (30 Minuten)</p> <p>Reflexion im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung</p> <p>Skript</p> <p>Arbeitsauftrag zur Paarübung „Ressourcenkarte“</p> <p>Arbeitsblatt „Ressourcenkarte nach Lüttringhaus“</p> <p>Arbeitsblatt „Ressourcenkarte nach Venezia“</p> <p>Flipchart</p>
14:45 Uhr	<b>Pause</b>		

Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
15:00 Uhr	<p>Das Instrument „Unterstützungskarte“ wird vorgestellt und diskutiert; außerdem wird die Möglichkeit der Ressourcenaktivierung mit Hilfe der Übung „Ressourcensalat“ vorgestellt und Gelegenheit zum Ausprobieren gegeben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können das Instrument „Unterstützungskarte“ und die Übung „Ressourcensalat“ beschreiben (K1) und im Hinblick auf das Arbeiten mit Klient*innen im Feld „Housing First“ diskutieren (K2).</li> <li>• Die TN lernen die Übung im Rahmen einer Gruppenübung anwenden (K2).</li> <li>• Sie reflektieren die Anwendung im Hinblick auf die Praxis des Housing First (K5).</li> <li>• Dadurch festigen sie die ressourcenorientierte Haltung weiter (A5).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch</p> <p>Gruppenübung (15 Minuten)</p> <p>Reflexion im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung</p> <p>Skript</p> <p>Arbeitsauftrag zur Gruppenübung „Ressourcensalat“ (Caby &amp; Caby 2011, Seite 76)</p> <p>Arbeitsblatt „Unterstützungskarte“</p>
15:45 Uhr	<p>Die Teilnehmenden reflektieren die Inhalte des zweiten Tages und benennen konkrete Wünsche für den dritten Tag (K5).</p>	<p>Plenum</p>	
16:00 Uhr	<p><b>Ende des zweiten Tages</b></p>		

Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
09:00 Uhr	<b>Begrüßung und Abklärung von organisatorischen Fragen</b>	Vortrag	Referent*in
09:05 Uhr	<b>Kurzwiederholung der Inhalte des Vortags</b>	Lehrgespräch	Referent*in und TN
09:10 Uhr	<b>Üben der Instrumente der Ressourcenerhebung und -aktivierung (unter Nutzung von Videotechnik)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN lernen in Paarübungen die Instrumente der Ressourcenerhebung und -aktivierung mit Bezug auf das Arbeitsfeld „Housing First“ anzuwenden (K2), dabei verschiedene Fragetechniken anzuwenden (K2) und zu reflektieren (K5).</li> <li>• Gleichzeitig kombinieren sie dabei Wissens Elemente aus Modul 1 und Modul 2 (K4).</li> <li>• Dabei verfestigt sich die lösungs- und ressourcenorientierte Haltung weiter (A5).</li> </ul>	Lehrgespräch Paar- oder Kleingruppen-übung (2 x 30 Minuten)  Reflexion im Plenum	gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung  Arbeitsauftrag zur Paar- oder Kleingruppenarbeit „Ressourcenerhebung vertiefen“  gegebenenfalls drei Videokameras und Stative, ansonsten Smartphones  gegebenenfalls drei Speicherkarten
10:45 Uhr	<b>Pause</b>		
11:00 Uhr	<b>Weiteres Üben der Instrumente der Ressourcenerhebung und -aktivierung (unter Nutzung von Videotechnik)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN lernen in Paarübungen die Instrumente der Ressourcenerhebung und -aktivierung mit Bezug auf das Arbeitsfeld „Housing First“ anzuwenden (K2), dabei verschiedene Fragetechniken anzuwenden (K2) und zu reflektieren (K5).</li> <li>• Gleichzeitig kombinieren sie dabei Wissens Elemente aus Modul 1 und Modul 2 (K4).</li> <li>• Dabei verfestigt sich die ressourcenorientierte Haltung sowie das Verständnis von Prozessberatung weiter (A5).</li> </ul>	Lehrgespräch Paar- oder Kleingruppen-übung (30 Minuten)  Reflexion im Plenum	gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung  gegebenenfalls drei Videokameras und Stative, ansonsten Smartphones  gegebenenfalls drei Speicherkarten
12:00 Uhr	<b>Pause</b>		

<b>Zeit</b>	<b>Was</b> (Inhalt/ • Feinziele)	<b>Wie</b> (Methode)	<b>Womit</b> (Material/Medien)
<b>13:00 Uhr</b>	<b>Videoanalyse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die TN analysieren ausgewählte Sequenzen ihrer vorab geführten Gespräche im Plenum mit der/dem Referent*in (K3) und reflektieren ihre Erfahrungen im Hinblick auf das Arbeitsfeld „Housing First“ (K5).</li> </ul>	Analyse im Plenum  Reflexion im Plenum	Notebook mit Cardreader  Lautsprecher
<b>14:30 Uhr</b>	<b>Pause</b>		
<b>14:45 Uhr</b>	<b>Das Modul 2 wird evaluiert im Hinblick auf das Arbeitsfeld „Housing First“</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die TN bewerten die Inhalte von Modul 2 anhand eines vorstrukturierten Instruments „Mikro-Evaluation“ (K5); dabei begründen sie ihre Einschätzungen fachlich (K5), lernen Inhalte als wichtig kennen (A3) und festigen ihre lösungs- und ressourcenorientierte Haltung weiter (A5).</li> </ul>	Lehrgespräch  Kleingruppenarbeit (40 Minuten)  Auswertung im Plenum	gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung  Arbeitsauftrag zur Kleingruppenarbeit „Mikro-Evaluation (Szabo 2019)“  Moderationskoffer  Flipchart  Metaplanwand
<b>15:45 Uhr</b>	<b>Abschlussrunde</b>	Plenum	
<b>16:00 Uhr</b>	<b>Ende des dritten Tages</b>		

### 5.3 Modul 3 – Lösungsorientierte Beratung

Grobziel: Die Teilnehmer\*innen können die Bedeutung lösungsorientierten Arbeitens im Arbeitsfeld Housing First beschreiben und reflektieren, Beratungsprozesse adressatenorientiert initiieren und begleiten, die Grundlagen der lösungsorientierten Beratung benennen sowie lösungsorientierte Techniken mit Bezug auf das Arbeitsfeld Housing First anwenden und reflektieren. Dabei vertiefen sie die Entwicklung einer klientenzentrierten, lösungs- und ressourcenorientierten Haltung, die den Arbeitsprinzipien des Ansatzes „Housing First“ entspricht.

<b>Zeit</b>	<b>Was</b> (Inhalt/ • Feinziele)	<b>Wie</b> (Methode)	<b>Womit</b> (Material/Medien)
<b>10:00 Uhr</b>	<b>Begrüßung und Abklärung von organisatorischen Fragen, Aushändigen des Skripts zu Modul 3</b>	Vortrag	Referent*in Skript
<b>10:05 Uhr</b>	<b>Einstiegsrunde mit Kurzbericht zum derzeitigen Stand der Umsetzung von Housing First</b>	Einstiegsrunde	TN
<b>10:35 Uhr</b>	<b>Rückblick auf Modul 2</b>  • Die TN können relevante Inhalte des vorangegangenen Moduls zusammenfassend beschreiben (K1)	Lehrgespräch	
<b>10:45 Uhr</b>	<b>Transferaufgabe: Retrospektive Einschätzung zu Modul 2</b>  • Die TN erinnern und vertiefen das Wissen aus dem vorangegangenen Modul (K1).  • Sie stellen dabei einen Transfer in ihr eigenes Arbeitsfeld sicher und diskutieren Modul 2 vor dem Hintergrund der Anwendung in Housing First (K2).  • Sie beurteilen die Anwendbarkeit und reflektieren etwaigen Unterstützungsbedarf (K5).  • Gleichzeitig festigen sie die Haltung des Housing-First-Beratungskonzepts (A5).	Kleingruppenarbeit (15 Minuten)  Zusammentragen der Arbeitsergebnisse im Plenum	Arbeitsauftrag zur Kleingruppenarbeit „Transfer“  Kopien des Arbeitsergebnisses der Arbeitsaufgabe „Mikro-Evaluation Rückschau“
<b>11:15 Uhr</b>	<b>Pause</b>		

Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
11:30 Uhr	<p><b>Einführung in den Lösungsorientierten Ansatz Einstieg über Übung „Brillante Momente“; anschließend Entwicklungsgeschichte des Ansatzes, theoretische Fundierung und Erläutern des Problembegriffs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN lernen über die Übung „Brillante Momente“ unterhaltsam wesentliche Aspekte des lösungsorientierten Ansatzes kennen (K1).</li> <li>• Sie vertiefen dadurch die ressourcenorientierte Haltung des Housing-First-Beratungskonzepts (A5), weil die Relevanz noch deutlicher wird und für wichtig befunden wird (A3).</li> <li>• Sie können Zusammenhänge herstellen zu den Modulen 1 und 2 (K4).</li> <li>• Vor allem auch durch die Übung wird Interesse am lösungsorientierten Arbeiten geweckt (A2) und der Ansatz für wertvoll erachtet (A3).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch</p> <p>Paararbeit mit Auswertung im Plenum (45 Minuten)</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung</p> <p>Skript</p> <p>Übungsbeschreibung zur Paararbeit „Brillante Momente“ (Röhrig 2011, Seite 43ff.)</p>
13:00 Uhr	<b>Pause</b>		
14:00 Uhr	<p><b>Weiteres Erarbeiten der Grundlagen und der Techniken des lösungsorientierten Ansatzes, unterstützt von Videobeispiel; Expertenbegriff im Ansatz, „Lösungsorientierte Imperative“</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können Grundsätze des lösungsorientierten Ansatzes beschreiben (K1) und in den Zusammenhang zu Housing First stellen (K2).</li> <li>• Sie können die anwendungsbezogenen Perspektiven des Ansatzes im Hinblick auf ihr eigenes berufliches Handeln reflektieren (K5) und werden sich deren Bedeutung bewusst (A1).</li> <li>• Sie lernen den Ansatz als kreative und ressourcenorientierte Methode schätzen und finden Gefallen daran (A2).</li> <li>• Die Haltung wird weiter verinnerlicht und die Anchlüsse an die vorangegangenen Module reflektiert (A5).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch</p> <p>Videoanalyse</p> <p>Reflexion im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung</p> <p>Skript</p> <p>Video mit beispielhaftem lösungsorientiertem Beratungsgespräch</p>
15:30 Uhr	<b>Pause</b>		

<b>Zeit</b>	<b>Was</b> (Inhalt/ • Feinziele)	<b>Wie</b> (Methode)	<b>Womit</b> (Material/Medien)
<b>15:45 Uhr</b>	<b>Auftragsklärung und Prozessmodell der lösungsorientierten Beratung (Bamberger 2015) werden erläutert</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können die Bedeutung der Auftragsklärung für gelingende Beratung erklären (K1) und dies in das Arbeitsfeld Housing First übertragen (K2).</li> <li>• Sie können den Beratungsprozess über das Prozessmodell strukturieren (K1).</li> </ul>	Lehrgespräch	gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung Skript
<b>16:45 Uhr</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilnehmenden reflektieren die Inhalte des ersten Tages und benennen konkrete Wünsche für den zweiten Tag (K5).</li> </ul>	Plenum	
<b>17:00 Uhr</b>	<b>Ende des ersten Tages</b>		

Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
09:00 Uhr	<b>Begrüßung und Abklärung von organisatorischen Fragen</b>	Vortrag	Referent*in Skript
09:05 Uhr	<b>Kurzwiederholung der Inhalte des Vortags</b>	Lehrgespräch	Referent*in und TN
09:10 Uhr	<p><b>„Schlüsseltechniken“ werden vorgestellt und anhand von Beispielen erläutert. geben (Reframing).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können erklären, weswegen sich oftmals bereits zwischen Terminvereinbarung und Gespräch Lösungen entwickeln, zumal bei entsprechender ressourcenorientierter Anleitung (K1).</li> <li>• Weiterhin können sie beschreiben, weshalb dem Suchen nach und dem Arbeiten an Ausnahmen im lösungsorientierten Ansatz eine besondere Bedeutung beikommt (K1) und können dies in das Arbeitsfeld Housing First übertragen (K2).</li> <li>• Auch können die TN erklären, was unter dem Begriff „hypothetische Lösungen“ zu verstehen ist, wann diese Strategie angewendet wird und welche Bedeutung der „Wunderfrage“ dabei zukommt (K1).</li> <li>• Die TN lernen in Paarübungen die Suche nach Ausnahmen und das Konstruieren von hypothetischen Lösungen anzuwenden (K2), miteinander zu kombinieren (K4) und im Hinblick auf das Arbeitsfeld „Housing First“ zu transferieren (K2) und zu reflektieren (K5).</li> <li>• Dabei verfestigt sich die lösungs- und ressourcenorientierte Haltung weiter (A5).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch Paar- oder Kleingruppen- übung (30 Minuten) Reflexion im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung Skript Arbeitsauftrag zur Paar- oder Kleingruppenarbeit „Nach Ausnahmen suchen und hypothetische Lösungen konstruieren“</p>
10:30 Uhr	<b>Pause</b>		

<b>Zeit</b>	<b>Was</b> (Inhalt/ • Feinziele)	<b>Wie</b> (Methode)	<b>Womit</b> (Material/Medien)
<b>10:45 Uhr</b>	<p><b>Die Seminareinheit „Schlüsseltechniken“ wird fortgesetzt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können erklären, was die „Universallösung“ ist, welche Bedeutung ihr im Beratungsprozess zukommt und wann sie als Strategie verfolgt wird (K1).</li> <li>• Die TN können erklären, was „Reframing“ ist, welche Bedeutung ihm im Beratungsprozess zukommt und wann es angewandt wird (K1).</li> <li>• Sie erwerben praktische Kompetenzen im Reframing im Wege einer Gruppenübung („Ressourcenmarkt“) (K2).</li> <li>• Durch die anschließende Reflexion zur Übung können die gewonnenen Kenntnisse und Fertigkeiten auf das Arbeitsfeld „Housing First“ übertragen werden (K2).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch Gruppen- übung (20 Minuten) Reflexion im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint- Präsentation oder andere Visualisierung Skript gegebenenfalls Video des Vortrags „Wenn die Lösung zum Problem wird“ (Paul Watzlawick) Arbeitsauftrag zur Gruppenübung „Ressourcenmarkt“ (Bidder, S.v. 2011: Ressourcenmarkt (Reframing) ca. 40 gleichfarbige Moderationskarten Flipchart</p>
<b>12:00 Uhr</b>	<b>Pause</b>		

Zeit	Was (Inhalt/ • Feinziele)	Wie (Methode)	Womit (Material/Medien)
13:00 Uhr	<p><b>Weitere lösungsorientierte Techniken werden vorgestellt</b> (das sind: offene ressourcenorientierte Fragen, Skalierungsfragen, zirkuläre Fragen, mit Komplimenten arbeiten, (Haus)Aufgaben vereinbaren)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können die Bedeutung lösungs- und ressourcenorientierter Fragen erklären (K1), entwickeln (K2) und sie von geschlossenen oder einfachen offenen Fragen unterscheiden (K3).</li> <li>• Dabei verfestigt sich die lösungs- und ressourcenorientierte Haltung weiter (A5).</li> <li>• Die TN können die Relevanz von zirkulären und Skalierungsfragen für den Beratungsprozess erklären (K1).</li> <li>• Die TN lernen in Paarübungen zirkuläre und Skalierungsfragen anzuwenden (K2), miteinander zu kombinieren (K4), von anderen Fragetechniken zu unterscheiden (K4) und im Hinblick auf das Arbeitsfeld „Housing First“ zu transferieren (K2) und zu reflektieren (K5).</li> <li>• Sie finden diese Fragetechniken wichtig (A3).</li> <li>• Dabei verfestigt sich die lösungs- und ressourcenorientierte Haltung weiter (A5).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch</p> <p>Kleingruppen- übung (15-20 Minuten)</p> <p>Reflexion im Plenum</p> <p>Paar- oder Kleingruppen- übung (30 Minuten)</p> <p>Reflexion im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint- Präsentation oder andere Visualisierung</p> <p>Skript</p> <p>Arbeitsauftrag zur Kleingruppenübung „Lösungs- und ressour- cenorientierte Fragen entwickeln“ (Schmitz 2016, Seite 48)</p> <p>Arbeitsblatt „Lösungs- und ressour- cenorientierte Fragen“ (Schmitz 2016, Seite 47)</p> <p>Arbeitsauftrag zur Paar- oder Klein- gruppenübung „Zirkuläre Fragen und Skalierungsfragen anwenden“</p>
14:50 Uhr	<b>Pause</b>		
15:00 Uhr	<p><b>Zuletzt werden noch die Themen „mit Komplimenten arbeiten“ und „(Haus)Aufgaben vereinbaren“ thematisiert.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN können die Bedeutung des Arbeitens mit Komplimenten wie des Vereinbarens von Aufgaben für den Beratungsprozess erklären (K1) und auf das Arbeitsfeld „Housing First“ übertragen (K2).</li> <li>• Die TN werden darauf vorbereitet, zu Beginn des dritten Tages ein „Lösungsorientiertes Erstgespräch“ (Schmitz 2016) zu führen.</li> </ul>	<p>Lehrgespräch</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint- Präsentation oder andere Visualisierung</p> <p>Skript</p>
15:45 Uhr	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilnehmenden reflektieren die Inhalte des zweiten Tages und benennen konkrete Wünsche für den dritten Tag (K5).</li> </ul>	<p>Plenum</p>	
16:00 Uhr	<b>Ende des zweiten Tages</b>		

<b>Zeit</b>	<b>Was</b> (Inhalt/ • Feinziele)	<b>Wie</b> (Methode)	<b>Womit</b> (Material/Medien)
<b>09:00 Uhr</b>	<b>Begrüßung und Abklärung von organisatorischen Fragen</b>	Vortrag	Referent*in
<b>09:05 Uhr</b>	<b>Kurzwiederholung der Inhalte des Vortags</b>	Lehrgespräch	Referent*in und TN
<b>09:10 Uhr</b>	<p><b>„Lösungsorientiertes Erstgespräch nach Schmitz“ wird amodert und hinsichtlich der Anwendung erklärt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN lernen in Paarübungen ein strukturiertes lösungsorientiertes Erstgespräch mit Bezug auf das Arbeitsfeld „Housing First“ zu führen (K2), dabei verschiedene Fragetechniken anzuwenden (K2) und zu reflektieren (K5).</li> <li>• Dabei verfestigt sich die lösungs- und ressourcenorientierte Haltung weiter (A5).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch Paar- oder Kleingruppen- übung (2 x 30 Minuten)  Reflexion im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung  Arbeitsauftrag zur Paar- oder Kleingruppenarbeit „Lösungsorientiertes Erstgespräch nach Schmitz führen“ (Schmitz 2016)</p>
<b>10:45 Uhr</b>	<b>Pause</b>		
<b>11:00 Uhr</b>	<p><b>Vertiefendes Üben</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die TN üben sich in der Anwendung lösungsorientierter Beratung, werden sicherer darin (K2) und reflektieren ihre Erfahrungen im Hinblick auf das Arbeitsfeld „Housing First“ (K5).</li> <li>• Dabei verfestigt sich die lösungs- und ressourcenorientierte Haltung weiter (A5).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch Paar- oder Kleingruppen- übung (60 Minuten)  Reflexion im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung</p>
<b>12:15 Uhr</b>	<b>Pause</b>		

<b>Zeit</b>	<b>Was</b> (Inhalt/ • Feinziele)	<b>Wie</b> (Methode)	<b>Womit</b> (Material/Medien)
<b>13:15 Uhr</b>	<p><b>Das Modul 3 wird evaluiert im Hinblick auf das Arbeitsfeld „Housing First“</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die TN bewerten die Inhalte von Modul 3 anhand eines vorstrukturierten Instruments „Mikro-Evaluation“ (K5); dabei begründen sie ihre Einschätzungen fachlich (K5), lernen Inhalte als wichtig kennen (A3) und festigen ihre lösungs- und ressourcenorientierte Haltung weiter (A5).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch</p> <p>Kleingruppenarbeit (40 Minuten)</p> <p>Auswertung im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung</p> <p>Arbeitsauftrag „Mikro-Evaluation (Szabo 2019)“</p> <p>Moderationskoffer</p> <p>Flipchart</p> <p>Metaplanwand</p>
<b>14:15 Uhr</b>	<b>Pause</b>		
<b>14:30 Uhr</b>	<p><b>Die Weiterbildung „Beratung Housing First“ wird evaluiert.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die TN bewerten die Gesamtweiterbildung anhand vorgegebener Aufgabenstellungen (K5); dabei begründen sie ihre Einschätzungen fachlich (K5), lernen Inhalte als wichtig kennen (A3) und setzen die verschiedenen Module zueinander in Beziehung (K4).</li> <li>Dabei verfestigt sich die lösungs- und ressourcenorientierte Haltung weiter (A5).</li> </ul>	<p>Lehrgespräch</p> <p>Kleingruppenarbeit</p> <p>Auswertung im Plenum</p>	<p>gegebenenfalls PowerPoint-Präsentation oder andere Visualisierung</p> <p>Moderationskoffer</p> <p>Flipchart</p> <p>Metaplanwand</p>
<b>15:45 Uhr</b>	<b>Abschlussrunde</b>	Plenum	
<b>16:00 Uhr</b>	<b>Ende des dritten Tages</b>		

## Literaturverzeichnis

- Bamberger, G. (2022): Lösungsorientierte Beratung. 5., überarbeitete Auflage. Beltz: Weinheim/Basel.
- Bamberger, G. (2017): Lösungsorientierte Fragen. 75 Therapiekarten. Beltz: Weinheim/Basel.
- Bannink, F. (2015): Lösungsfokussierte Fragen. Handbuch für die lösungsorientierte Gesprächsführung. Hogrefe-Verlag: Göttingen.
- Barth, S. (1998): Soziale Netzwerke und soziale Unterstützung.  
URL: [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Soziale\\_Unterstuetzung1998.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Soziale_Unterstuetzung1998.pdf),  
zuletzt aufgerufen am 18.09.2023.
- Barth, S. (2001): Die sozialräumliche Netzwerkperspektive – eine Herausforderung für die Sozialarbeit? In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit. Heft 4, Seite 142-147.
- Barth, S. (2005): Selbsthilfe im Internet. Eine Fallstudie zu Unterstützungsleistungen in einer Selbsthilfe-Newsgroup. Verlag Dr. Kovac: Hamburg.
- Barth, S. (2011): Tendenzen neuerer Methodenentwicklung. Konzeptionelle und praxisorientierte Überlegungen. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit. Heft 2, Seite 136-140.
- Beesdo-Baum (2011): Ressourcenaktivierung. In: Wittchen, H. U.; Hoyer, J. (Hrsg.): Klinische Psychologie und Psychotherapie. Springer: Heidelberg.
- Bertolino, B.; Kiener, M.; Patterson, R. (2015): Lösungs- und ressourcenorientierte Therapie. Therapie-Tools. 2. Auflage. Beltz: Weinheim/Basel.
- Busch-Geertsema, V. (2014): Housing First: Die Wohnung als Grundvoraussetzung für weitergehende Hilfen. In: Keicher, R.; Gillich, S. (Hrsg.): Wenn Würde zur Ware verkommt. Springer: Wiesbaden, Seite 155-177.
- Busch-Geertsema, V. (2017): Housing First – innovativer Ansatz, gängige Praxis oder schöne Illusion? Teil 1, in: wohnungslos 2017 (Heft 1), Seite 17-23; Teil 2, in: wohnungslos 2017 (Heft 2-3), Seite 75-80
- Deppe-Schmitz, U.; Deubner-Böhme, M. (2016): Auf die Ressourcen kommt es an. Praxis der Ressourcenaktivierung. Hogrefe: Göttingen.
- Der Paritätische NRW (o. J.): Projekt Housing-First-Fonds. Wohnraumbeschaffende und wohnraumbegleitende Hilfen für wohnungslose Haushalte. Rahmenkonzept des Paritätischen Landesverbandes NRW. URL: <https://drive.google.com/file/d/1aAq08XsLJNnHCDHVNWNVsugblwrtG/GX/view>, zuletzt aufgerufen am 18.09.2023.
- de Jong, P.; Berg, I. K. (2008): Lösungen (er-)finden. Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurztherapie. 6. verbesserte und erweiterte Auflage. verlag modernes lernen: Dortmund.
- de Shazer, S. (2019): Der Dreh. Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie. 14. Auflage. Carl Auer-Verlag: Heidelberg.

- de Shazer, S.; Dolan, Y. (2008): Mehr als ein Wunder. Lösungsfokussierte Kurztherapie heute. Carl-Auer-Verlag: Heidelberg.
- Fiedler, P. (2011): Ressourcenorientierte Psychotherapie. In: Frank, R. (Hrsg.): Therapieziel Wohlbefinden. Ressourcen aktivieren in der Psychotherapie. 2. Auflage. Springer: Heidelberg, Seite 19-31.
- Flückiger, C.; Wüsten, G. (2015): Ressourcenaktivierung. Ein Manual für die Praxis. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Huber: Bern.
- Friedrich, S. (2010a): Entwicklung einer ressourcenorientierten Haltung. In: Möbius, T.; Dies. (Hrsg.): Ressourcenorientiert arbeiten. Anleitung zu einem gelingenden Praxistransfer im Sozialbereich. VS-Verlag: Wiesbaden, Seite 39-50.
- Friedrich, S. (2010b): Arbeit mit Netzwerken. In: Möbius, T.; Dies. (Hrsg.): Ressourcenorientiert Arbeiten. Anleitung zu einem gelingenden Praxistransfer. Wiesbaden, Seite 63-106.
- Friedrich, S. (2012): Ressourcenorientierte Netzwerkmoderation. VS-Verlag: Wiesbaden.
- Fuller, C.; Taylor, P. (2015): Therapie-Tools Motivierende Gesprächsführung. 2. Auflage. Beltz: Weinheim/Basel.
- Grawe, K. (1995): Grundriss einer allgemeinen Psychotherapie. In: Psychotherapeut, Heft 3, Seite 130-145.
- Grawe, K.; Grawe-Gerber, M. (1999): Ressourcenaktivierung. Ein primäres Wirkprinzip der Psychotherapie. In: Psychotherapeut, Heft 2, Seite 63-73.
- Greve, N. (2013): Reframing. In: Senf, W.; Broda, M.; Wilms, B. (Hrsg.): Techniken der Psychotherapie. Ein methodenübergreifendes Kompendium. Thieme-Verlag: Stuttgart, Seite 101-103.
- Hekele, K. (2014): Sich am Jugendlichen orientieren. Ein Handlungsmodell für subjektorientierte Soziale Arbeit. 2. Auflage. Beltz/Juventa: Weinheim/Basel.
- Herriger, N. (2020): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 6. erweiterte und aktualisierte Auflage. Kohlhammer: Stuttgart.
- Herwig-Lempp, J. (2009): Ressourcen im Umfeld: Die VIP-Karte. In: Michel-Schwartz, B. (Hrsg.): Methodenbuch Soziale Arbeit. VS-Verlag: Wiesbaden, Seite 207-226.
- Hesse, J. (1999): Die lösungs- und ressourcenorientierte Kurztherapie in Deutschland und den USA. In: Döring-Meijer, H. (Hrsg.): Ressourcenorientierung – Lösungsorientierung. Verlag Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen, Seite 47- 69.
- Hölzle, C. (2011): Bedeutung von Ressourcen und Kreativität für die Bewältigung biografischer Herausforderungen. In: Dies.; Jansen, I. (Hrsg.): Ressourcenorientierte Biografiearbeit. Grundlagen – Zielgruppen – Kreative Methoden. 2. durchgesehene Auflage. VS-Verlag: Wiesbaden, Seite 71-86.

- Hölzle, C.; Jansen, I. (Hrsg.) (2011): Ressourcenorientierte Biografiearbeit. Grundlagen – Zielgruppen – Kreative Methoden. 2., durchgesehene Auflage. VS-Verlag: Wiesbaden.
- Hörr, G. (2017): Entwicklung einer Fachgesellschaft: Die Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. im Wandel. In: Dies.; Jütte, W. (Hrsg.): Weiterbildung an Hochschulen. Der Beitrag der DGWF zur Förderung wissenschaftlicher Weiterbildung. W. Bertelsmann-Verlag: Bielefeld, Seite 15-29.
- Jähne, A.; Schulz, C. (2018): Grundlagen der Motivierenden Gesprächsführung. Für Beratung, Therapie und Coaching. Junfermann-Verlag: Paderborn.
- Klein, R.; Kannicht, A. (2011): Einführung in die Praxis der systemischen Therapie und Beratung. 3. Auflage. Carl-Auer-Verlag: Heidelberg.
- Klemenz, B. (2003): Ressourcenorientierte Diagnostik und Interventionen bei Kindern und Jugendlichen. dgvt-Verlag: Tübingen.
- Klug, W.; Zobrist, P. (2016): Motivierte Klienten trotz Zwangskontext. Tools für die Soziale Arbeit. 2. aktualisierte Auflage. Ernst-Reinhardt-Verlag: München/Basel.
- Krämer, J.; Müller-Naevecke, C. (2014): Kompendium Kompetenzen. Werkstattbericht Band 1. Fachhochschule Münster.
- Lehner, M. (2013): Viel Stoff – wenig Zeit: Wege aus der Vollständigkeitsfalle. 4. Auflage. Haupt-Verlag: Bern.
- Lenz, A. (2010): Ressourcen fördern. Hogrefe-Verlag: Göttingen.
- Lüttringhaus, M./Streich, A. (2007): Kinderschutz in der Jugendhilfe In: Blätter der Wohlfahrtspflege, Deutsche Zeitschrift für Soziale Arbeit, Jg. 154, Juli/August 2007, S.145-150
- Lutz, R.; Sartorius, W.; Simon, T. (2017): Lehrbuch der Wohnungslosenhilfe. Eine Einführung in Praxis, Positionen und Perspektiven. 3., überarbeitete Auflage. Beltz Juventa: Weinheim/Basel.
- Middendorf, J. (2018): Lösungsorientiertes Coaching. Kurzzeitcoaching für die Praxis. Springer: Wiesbaden.
- Miller, W. R.; Rollnick, S. (2015): Motivierende Gesprächsführung. 3. Auflage des Standardwerks in Deutsch. Lambertus: Freiburg.
- Nitschke, P. (2016): Trainings planen und gestalten. Professionelle Konzepte entwickeln. Inhalte kreativ visualisieren. Lernziele wirksam umsetzen. 4. Auflage. manager-seminare-Verlag: Bonn.
- Noack, R.; Beiling, P. (2019): Motivationale Methoden. Techniken der Verhaltenstherapie. Beltz: Weinheim/Basel.
- Padgett, D. K.; Henwood, B. F.; Tsemberis, S. J. (2016): Housing First. Ending Homelessness, Transforming Systems and Changing Lives. Oxford: New York.

Petzold, H.; Orth, I. (1994): Kreative Persönlichkeitsdiagnostik durch „mediengestützte Techniken“ in der Integrativen Therapie und Beratung. In: Integrative Therapie, Heft 4, Seite 340 – 391.

URL: <http://www.fpi-publikation.de/images/stories/downloads/textarchiv-petzold/petzold-orth-1994a-kreative-persoendlichkeitsdiagnostik-durch-mediengestuetzte-techniken.pdf>, zuletzt aufgerufen am 18.09.2023.

Petzold, H. (2012): „Transversale Identität und Identitätsarbeit“. Die Integrative Identitätstheorie als Grundlage für eine entwicklungspsychologisch und sozialisationstheoretisch begründete Persönlichkeitstheorie und Psychotherapie – Perspektiven „klinischer Sozialpsychologie“.

URL: <https://www.fpi-publikation.de/downloads/?doc=petzold-2012q-transversale-identitaet-integrative-identitaetstheorie-persoendlichkeitsstheorie.pdf>, zuletzt aufgerufen am 18.09.2023.

Pleace, N. (2016): Housing First Guide Europe.

URL: [https://www.feantsa.org/download/hfg\\_full\\_digital1907983494259831639.pdf](https://www.feantsa.org/download/hfg_full_digital1907983494259831639.pdf), zuletzt aufgerufen am 18.09.2023.

Prior, M. (2018): Beratung und Therapie optimal vorbereiten.

Informationen und Interventionen vor dem ersten Gespräch. 8. Auflage. Carl-Auer-Verlag: Heidelberg.

Prochaska, J. O.; DiClemente, C. C. (1986): Toward a Comprehensive Model of Change.

In: Miller, W.R.; Heather, N. (Hrsg.): Treating Addictive Behaviors. Processes of Change.

New York/London, Seite 3-27.

Schiepek, G.; Cremers, S. (2003): Ressourcenorientierung und Ressourcen diagnostik in der

Psychotherapie. In: Schemmel, H.; Schaller, J. (Hrsg.): Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit. dgvt-Verlag: Tübingen, Seite 147-94.

Schlippe, A. v.; Schweitzer, J. (2012): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung

I. Das Grundlagenwissen. Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen.

Schmidt, G. (1999): Hypno-systemische Kompetenzentfaltung. Nutzungsmöglichkeiten der

Problemkonstruktion. In: Döring-Meijer, H. (Hrsg.): Ressourcenorientierung – Lösungsorientierung.

Verlag Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen, Seite 70-129.

Schmitz, L. (2016): Lösungsorientierte Gesprächsführung. Richtig beraten mit sparsamen und

entspannten Methoden. 3. verbesserte und erweiterte Auflage.

verlag modernes leben: Dortmund.

Schwing, R.; Fryszler, A. (2018): Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis. 9. Auflage.

Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen.

Simon, F. (2013): Technik des zirkulären Fragens. In: Senf, W.; Broda, M.; Wilms, B. (Hrsg.): Techniken der

Psychotherapie. Ein methodenübergreifendes Kompendium. Thieme-Verlag: Stuttgart, Seite 117-19.

Spiegel, H. v. (2018): Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Arbeitshilfen für

die Praxis. 6. durchgesehene Auflage. Ernst Reinhardt-Verlag: München.

- Steffen, Axel; Henke, Jutta (2018): Strategien sozialräumlicher Integration von Wohnungslosen. Eine Kurzexpertise. Hg. v. Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung. Düsseldorf. URL: <https://www.giss-ev.de/filestorage/publikationen/fgw-studie-ise-05-giss-a1-komplett-web.pdf>; zuletzt aufgerufen am 18.09.2023.
- Thiersch, H. (2014): Lebensweltorientierte Soziale Arbeit: Aufgaben der Praxis im Sozialen Wandel. 9. Auflage. Beltz Juventa: Weinheim/Basel.
- Tietze, K.-O. (2009): Wirkprozesse und personenbezogene Wirkungen von kollegialer Beratung. Theoretische Entwürfe und empirische Forschung. VS-Verlag: Wiesbaden.
- Tietze, K.-O. (2010): Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln. 4. Auflage. Rowohlt Taschenbuch-Verlag: Reinbek bei Hamburg.
- Tietze, K.-O. (2019): Die 6 Phasen der kollegialen Beratung. URL: <http://www.kollegiale-beratung.de/Ebene2/6phasen.html>; zuletzt aufgerufen am 18.09.2023
- Walter, J. L.; Peller, J. E. (2015): Lösungs-orientierte Kurztherapie. 7. Auflage. Ein Lehr- und Lernbuch. verlag modernes lernen: Dortmund.
- Warschburger, P. (2009): Neuere Modelle zur Veränderung. In: Dies. (Hrsg.): Beratungspsychologie. Springer: Heidelberg, Seite 83-103.
- Widulle, W. (2012): Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfen. 2., durchgesehene Auflage. Springer VS: Wiesbaden.
- Willutzki, U.; Teismann, T. (2013): Ressourcenaktivierung in der Psychotherapie. Fortschritte der Psychotherapie. Hogrefe: Göttingen.

## Materialsammlung

Anleitung für strukturiertes Erstgespräch: Schmitz, L. (2002): Lösungsorientierte Gesprächsführung. Brühl, Seite 74ff.

Anleitung Säulen der Identität: Petzold, H.; Orth, I. (1994): Kreative Persönlichkeitsdiagnostik durch „mediengestützte Techniken“ in der Integrativen Therapie und Beratung. In: Integrative Therapie, Heft 4, Seite 340-391

Brillante Momente: McKergow, M. (2011): Brillante Momente. In: Röhrig, P. (Hrsg.): Solution Tools. Bonn, Seite 43ff.

Eco-Map: Pantucek, P. (2012): Soziale Diagnostik. Verfahren für die Praxis Sozialer Arbeit. 3. Aufl. Wien/Köln/Weimar, Seite 221

Einschätzungsbogen zum Ressourceninterview: Schiepek, G.; Cremers, S. (2003): Ressourcenorientierung und Ressourcendiagnostik in der Psychotherapie. In: Schemmel, H.; Schaller, J. (Hrsg.): Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit. Tübingen, Seite 156

Entscheidungswaage Miller/Rollnick: Miller, W. R.; Rollnick, S. (2009): Motivierende Gesprächsführung. 3. Auflage. Freiburg, Seite 34

Entscheidungswaage Fuller/Taylor: Fuller, C.; Taylor, P. (2012): Therapie-Tools Motivierende Gesprächsführung. Weinheim/Basel, Seite 168

Lösungsorientierte Fragen: Schmitz, L. (2016): Lösungsorientierte Gesprächsführung. 3. Auflage. Dortmund, Seite 47

Netzwerkkarte: Lenz, A. (2010): Ressourcen fördern. Göttingen.

Ressourcenkarte Lüttringhaus: Lüttringhaus, M./Streich, A. (2007): Kinderschutz in der Jugendhilfe. Wie man Auflagen und Aufträge richtig formuliert. In: Blätter der Wohlfahrtspflege, Deutsche Zeitschrift für Soziale Arbeit, Jg. 154, Heft 7/8, Seite 147

Ressourcenkarte Venezia: Friedrich, S. (2012): Ressourcenorientierte Netzwerkmoderation. Wiesbaden, Seite 73

Skala Motivierende Gesprächsführung: Weigl, T.; Mikutta, J. (2019): Motivierende Gesprächsführung. Eine Einführung. Wiesbaden, Seite 26

Unterstützungskarte: Friedrich, S.: Arbeiten mit Netzwerken. In: Möbius, T.; Friedrich, S. (Hrsg.): Ressourcenorientiert arbeiten. Wiesbaden, Seite 74

VIP-Karte: Herwig-Lempp, J. (2009): Ressourcen im Umfeld: Die VIP-Karte. In: Michel-Schwartz, B. (Hrsg.) (2009): Methodenbuch Soziale Arbeit. Wiesbaden, Seite 209

Ziele und Werte ergründen: Miller, W. R.; Rollnick, S. (2015): Motivierende Gesprächsführung. 3. Auflage des Standardwerks in Deutsch. Freiburg, Seite 104ff.

Zuversichtseigenschaften: Miller, W. R.; Rollnick, S. (2009): Motivierende Gesprächsführung. 3. Auflage. Freiburg, Seite 161

# Impressum

## Herausgeber

Der Paritätische Nordrhein-Westfalen e. V.  
Fachgruppe Arbeit, Armut, soziale Hilfen und Europa  
Loher Straße 7 | 42283 Wuppertal  
[www.paritaet-nrw.org](http://www.paritaet-nrw.org)

## Redaktionsteam

Prof. Dr. phil. Stephan Barth | FH Münster  
Katja Schwarz | Der Paritätische NRW

## Verantwortlich

Ute Fischer | Der Paritätische NRW  
Geschäftsbereich Kinder, Jugend, Frauen,  
Migration, soziale Hilfen, Arbeit

## Gestaltung

Beate Sonneborn | [sonneborndesign](http://sonneborndesign.de)  
[mail@sonneborndesign.de](mailto:mail@sonneborndesign.de)

## Bildnachweis Titel

Photocase, David W.

Gefördert vom

Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Datum 11/2023