

NDC Beratungskonzept¹

Woher wir kommen	2
Was haben wir mit Beratung zu tun?.....	2
verschiedene Szenarien	3
Unser Beratungsverständnis.....	4
Unsere Beratungsprinzipien und Beratungskriterien	4
Unser Beratungsmodell	5
1. Unser Profil.....	6
1.1. Organisationsberatung NDC intern.....	6
1.2. Organisationsberatung von Vereinen, Verbänden	7
1.3. Organisationsberatung von Bildungseinrichtungen.....	8
2. Weiterführende Verabredungen für die Beratungsfelder	9
2.1. Unsere Standards/Arbeitsweisen	9
2.2. Unsere Instrumente (siehe Anlagen)	9
2.3. begleitende Materialien	9
2.4. Rollen, Verantwortungsbereiche	9
NDC e.V.	9
NDC Berater_innen	10
Train the Berater_in (TTB)	10
NDC HA LNST	10
NDC Schulberater_innen.....	10
NDC OH Berater_innen	10
OH Koordination Beratung.....	10
3. Verfahren Anfragen und Einsätze NDC Berater_innen.....	11
4. Verfahren Organisationsberatung NDC intern.....	11
5. Voraussetzungen/Kriterien für Rollen	11
NDC Berater_in.....	11
Ausbildung der NDC Berater_innen	12
Quereinsteiger_in NDC Berater_in	12
NDC OH Berater_innen	12
Train the Berater_in.....	12
6. Vergütungen.....	12
NDC Berater_inneneinsätze	12
NDC Berater_innen-Ausbildung	12
Berater_innen-Ausbildung für Vereine, Verbände.....	13
7. Finanzierungsquellen 2015 ff.	Fehler! Textmarke nicht definiert.

¹ Version vom 21.09.2015

Woher wir kommen

Das NDC ist als Projekt der außerschulischen Bildungsarbeit zur Prävention von Rechtsextremismus und vorurteilsbeladenen sowie ausgrenzenden Denken bei Schüler_innen und Jugendlichen entstanden. Zugleich ist das NDC als Ehrenamtsprojekt gedacht und geplant worden. Bis heute wird ein Großteil aller Angebote des NDC durch ehrenamtliche Mitwirkende umgesetzt.

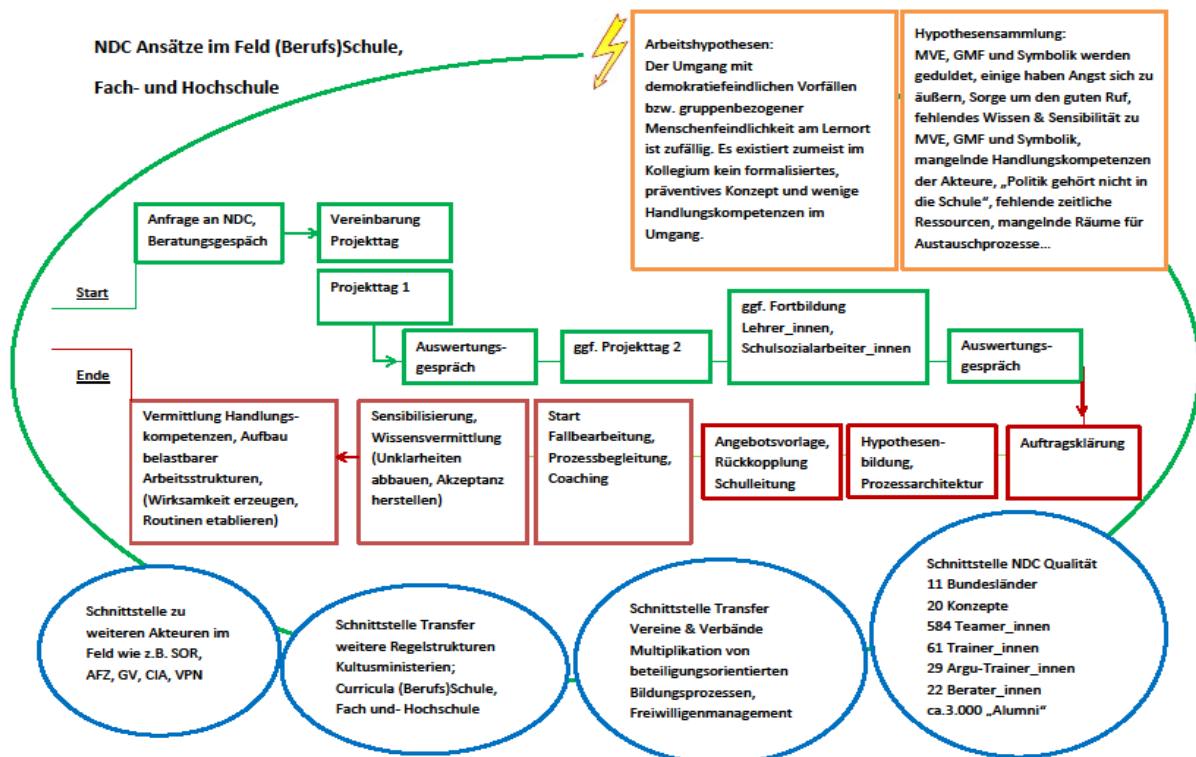
Das NDC versteht sich mit seinen Ansätzen als Partner von Vereinen, Verbänden und Bildungseinrichtungen und möchte diese bei der Auseinandersetzung mit Vorurteilen, Diskriminierung und menschenverachtenden Denken unterstützen. Basierend auf diesem Gedanken haben sich über die Jahre verschiedene erweiterte Ansätze entwickelt, die auch eine längerfristige und nachhaltige Zusammenarbeit mit Organisationen und Gruppen vorsehen.

Die Kompetenzfelder des NDC sind stark in der Konzeption und Durchführung verschiedener Bildungsangebote verortet. So verfügt das NDC beispielsweise über einen bestens ausgebildeten Trainer_innenpool, der nicht nur für das NDC bundesweit professionelle Bildungsarbeit umsetzt und zugleich neue Multiplikator_innen ausbildet. Weiterhin sind die Bildungsangebote, z.B. die Projektstage, bundesweit einzigartig in Bezug auf die flächendeckende, bundesweite Umsetzung, auf die Anforderungen an Teamende und Qualitätssicherung im Vorfeld und Nachgang eines Projektstages.

Was haben wir mit Beratung zu tun?

Im Kontext der NDC Bildungsarbeit entstehen viele Schnittstellen für Beratung und Beratungsangebote (siehe Anlage NDC Ansätze im Feld Schule). Jede Kontaktaufnahme zum NDC durch eine Schule beginnt mit der Nennung eines Problems (z.B. eines Konflikts mit rechtsgerichteten Schüler_innen) oder mit einem Wunsch nach Veränderung (z.B. Schüler_innen sollen sich respektvoller untereinander und gegenüber den Lehrenden verhalten). Aufgrund der guten Aufstellung der NDC-Angebote in Bezug auf potenzielle Problemlagen in den Schulen ist es schon heute möglich, passend und flexibel auf die Anfragen zu reagieren. In einigen Bundesländern wurden zudem Ansätze entwickelt, die eine noch spezifischere Konzeption von Bildungs- und Trainingsangeboten für Schulen ermöglichen, je nach Fragestellung und Wunsch. Gegenwärtig betreibt das NDC nach unserem Beratungsmodell Expert_innen-Beratung². In den meisten Fällen ist die temporäre Zusammenarbeit auf den Zeitraum vor- und nach einem Projekttag/einer Fortbildung begrenzt. Gleichwohl das NDC in den Gruppen und Organisationen eine Wirkung hinterlässt, muss man konstatieren, dass diese an Intensität und Dauer verliert, je länger der Projekttag zurückliegt. Gehen wir davon aus, dass die Schulen welche die NDC Angebote wahrnehmen, ein grundlegendes Interesse daran haben, dass sich das Denken der Schüler_innen und das Verhalten aller Akteur_innen wahrnehmbar verbessert, wäre eine Erweiterung des NDC Angebotes zu einer flexiblen Beratung und Begleitung der Schulen ein Schritt zu mehr Nachhaltigkeit und damit zu mehr Wirkung.

² Der/ die Kund_in hat eine konkrete Frage und wendet sich damit an eine_n Fachexpert_in. Diese stellt Analyse, Wissen und Erfahrung zur Verfügung. Der/ die Kund_in wählt das Passende aus und hat Verantwortung für die Umsetzung.



Mit einer solchen Angebotserweiterung einher geht eine Diskussion des Rollenverständnis und der Haltung der NDC Akteur_innen. In den Projekttagen und Fortbildungen werden wir aufgrund unserer o.g. Kompetenzfelder als Expert_innen gebucht und angefragt. Eine Gruppe von Lehrenden möchte wissen, woran sie rechte Jugendliche erkennen können und wie sie mit ihnen umgehen sollen. Ein Team ausgebildeter NDC Expert_innen kann ihnen diese Fragen adäquat beantworten. Würde das NDC zusätzlich die Schule beraten, z.B. in der Fragestellung wie man mit menschenverachtenden Einstellungen umgeht, so sollte das NDC mit Blick auf Wirksam-, und Nachhaltigkeit weniger Expert_in, als vielmehr Prozessbegleiter_in sein. Dieser Haltung folgend würde der/die Kund_in, also die Schule bzw. deren Akteure, Zielstellungen und Vorhaben selbst definieren und das NDC sie bei der Diagnose bzw. der Entwicklung von Interventionen unterstützen.

verschiedene Szenarien

In diesem Zusammenhang wurden von der Konzeptionsgruppe verschiedene Szenarien diskutiert, die sich für ein Beratungsangebot eignen würden. Neben der Beratung ganzer komplexer Organisationen wie beispielsweise einer Schule wären auch denkbar, die Beratung von Schüler_innengruppen z.B. einer Antirassismus-AG, die Beratung einzelner Teilbereiche einer Organisation, wie beispielsweise eine Projektgruppe eines Verbandes oder einer sozialen Einrichtung sowie auch die Beratung von Jugendgruppen und Jugendinitiativen.

Während der Fokus in den bisherigen Angeboten stark auf dem Gedanken der Aufklärung, der Vermittlung von Wissen und des Trainings von Handlungskompetenzen liegt, würde der Schwerpunkt im Falle der Beratung von Gruppen und Organisationen zusätzlich auf die Selbstbefähigung von Menschen zur Lösung einer Aufgabe, eines Problems oder eines Vorhabens fallen. Es gilt Potenziale zu wecken, Lösungen sichtbar zu machen und Sichtweisen zu schärfen und zu verändern. Die Netzwerkstruktur des NDC in den Ländern und im Bund sowie die gute Verankerung und das hohe Vertrauen, welches dem NDC

zukommt, böten optimale Bedingungen für eine schrittweise Implementierung neuer Angebote wie beispielsweise Beratung und Prozessbegleitung.

Unser Beratungsverständnis

Unter Beratung verstehen wir eine (professionelle) helfende Beziehung zwischen Berater_in und Kund_in. Grundlage jeder Beratung sind eine klar formulierte Auftragsklärung sowie Arbeitshypothesen, die zu einer Beratungsarchitektur führen. Unsere Beratung erfolgt unter Berücksichtigung einer systemischen Haltung und diversen methodischen Vorgehensweisen.

Wir orientieren uns am Beratungsmodell des Begründers der modernen Organisationsentwicklung Edgar H. Schein und fokussieren in der Beratungsarbeit auf die systemische Prozessberatung. Zu deren Grundlagen gehören vor allem:

1. In Bezug auf Probleme/ Situationen gibt es keine einfache Ursache-Wirkung-Beziehung. Ebenso wird nicht nach "Schuld" oder "Verantwortlichen" für die Probleme/ Situationen gesucht.
2. Das Ziel der Beratung ist die Erweiterung von Sichtweisen, der Handlungs- und Lösungskompetenz sowie der Ressourcen der Kund_innen
3. In der Beratung werden alle systemimmanenten Personen, Strukturen und Interaktionen (sowohl intern als extern) berücksichtigt und für die Bearbeitung des Auftrags miteinander in Beziehung gebracht.

In Bezug auf die Haltung der Berater_innen stellte Edgar H. Schein mehrere Prinzipien auf, die für uns eine Orientierung darstellen:

1. Versuche stets zu helfen.
2. Verliere nie den Bezug zur Realität.
3. Setze dein Nichtwissen ein.
4. Alles was du tust, ist eine Intervention.
5. Das Problem und seine Lösung gehören dem/der Klient_in.
6. Gehe mit dem Flow.
7. Das Timing ist entscheidend.
8. Sei konstruktiv opportunistisch und arbeite mit konfrontativen Interventionen.
9. Alles liefert Daten! Fehler wird es immer geben, sie sind die wichtigste Quelle neuer Erkenntnisse.
10. Teile im Zweifelsfall das Problem mit anderen.

Zum Weiterlesen: Edgar h. Schein: Prozessberatung für die Organisation der Zukunft.

Unsere Beratungsprinzipien und Beratungskriterien

Der bisherige Diskussionsstand im NDC ergibt ein vorläufiges Bild verschiedener Beratungsprinzipien und Beratungskriterien, die hier thesenhaft wiedergegeben werden:

1. Beratung im und durch das NDC muss sich an messbaren und überprüfbaren Qualitätskriterien orientieren (Vgl. Qualitätskriterien NDC). Hierzu zählen mindestens: Beratung durch Teams und gemeinsame Reflexion von Beratungserfahrungen im Team; die Zusammensetzung der Teams sollte ausgeglichen sein hinsichtlich diverser Merkmale.

2. Das NDC berät nicht wertneutral. Grundlage aller Angebote des NDC sind die NDC Ziele. Voraussetzung für Beratung ist eine hohe Übereinstimmung zwischen der zu beratenden Organisation und den NDC Zielen. Beratung erfolgt immer in der Einbettung spezifischer NDC Inhalte (beispielsweise Demokratieförderung, Anti-Diskriminierung). Hierzu gehört auch die Einsicht, dass das NDC nicht jeden Beratungsfall annehmen kann, beispielsweise eine Marketing-Beratung von Schulen oder Verbänden.
3. Beratung durch das NDC ist lösungsorientiert und will die zu Beratenden befähigen eigenständig erfolgreich zu sein. Hierunter fällt, dass das NDC und die zu beratende Organisation ein gemeinsames Interesse am Prozess haben und dass sich die Organisation aktiv am Prozess beteiligt. Das Ziel ist eine schrittweise Übergabe der Verantwortung zur Lösungs- und Entscheidungsfindung an die Organisation. Wird in einer komplexen Organisation nur eine Teilgruppe beraten (z.B. Schüler_innen einer Schule) ist das NDC um eine Integration aller benötigten Akteur_innen bemüht. Weiterhin fällt unter diesen Punkt, dass das NDC innerhalb eines Beratungsprozesses bestrebt ist, die Kompetenzen und Potenziale sowie die Expertise der zu Beratenden einzubeziehen, aktiv zu fördern und einzufordern.
4. NDC Beratung orientiert sich an einem humanen Menschen- und Gesellschaftsbild. Die Beratung erfolgt grundsätzlich Stärken- und nicht Defizitorientiert. Mitglieder und Mitwirkende einer Organisation werden anhand vorhandener Kompetenzen, Stärken und Erfahrungen aktiv einbezogen und anerkannt. Das NDC unterstützt die Organisation bei der Schaffung effizienter, erfolgreicher Lern- und Arbeitsbedingungen, jedoch nicht zum Preis der Ökonomisierung von Lern- und Arbeitsbereiche.

Unser Beratungsmodell

Aus der oben skizzierten Auseinandersetzung in Bezug auf unser Beratungsverständnis leiten sich zwei konkrete Handlungsmodelle ab:

1. Die systemische Prozessberatung (PB)
2. Die Expert_innenberatung

Die Systemische Prozessberatung besteht aus verschiedenen einzelnen Beratungsschritten, die unter Berücksichtigung der Auftragsklärung zum Einsatz kommen:

Prozessberatung (PB)			
Einzel-/Team-Beratung	Einzel-/Team-Coaching	Kollegiale Beratung	Konflikt-moderation

- je nach Auftrag kommen verschiedene Berater_innen mit unterschiedlichen Rollen zum Einsatz
- sie bedienen sich derselben systemischen Arbeitshaltung
- die PB umfasst verschiedene Beratungsformate wie Beratungsgespräche, Coaching-Sitzungen, kollegiale Beratung und Konfliktmoderation
- PB zielt auf die Unterstützung eines Kunden/ einer Kundin mit der Absicht, dass das Gegenüber am Ende des Beratungsprozesses seine/ihre Aufgabenkomplexe weitgehend eigenständig bewältigen kann
- Die PB versteht sich als zusätzliche Ressource für die Kund_innen, die es ermöglicht, Prozesse, Strukturen und Muster zu reflektieren sowie zu verändern
- PB bearbeitet mittel- und langfristige (Veränderungs-)Prozesse in der Organisation der Kund_innen. Die Bearbeitung erfolgt auf mehreren Ebenen (strukturell,

institutionell, persönlich, inhaltlich, symbolisch) mit unterschiedlichen Akteuren der Organisation

- nach vorheriger Auftragsklärung entwerfen die Berater_innen gemeinsam mit der/dem Kund_in eine Prozessarchitektur, die einen Interventionsspielraum und -ablauf für den angestrebten Veränderungsprozess enthält
- PB erfolgt Ergebnis-, Lösungs- und ressourcenorientiert
- wird die Beratungsarbeit aus öffentlichen Mitteln finanziert, wird der Programmauftrag berücksichtigt

Ziele unserer Beratungsleistung:

- Selbstbefähigung von Menschen zur Lösung einer Aufgabe, eines Problems oder eines Vorhabens
- Potenziale beim Gegenüber wecken
- Optionen und Lösungen sichtbar machen
- Bewusste Entscheidungen ermöglichen
- Sichtweisen schärfen und verändern

In der Expert_innenberatung hat der_die Kund_in eine konkrete Frage und wendet sich damit an den_die Berater_in. Diese stellt Analyse, Wissen und Erfahrung zur Verfügung. Der_die Kund_in wählt in Bezug auf sein/ihr Thema das Passende aus. Dabei liegt die Verantwortung für die Umsetzung bei dem_der Kund_in.

1. Unser Profil

Es haben sich drei Schwerpunkte von Organisationsberatung herauskristallisiert:

1. Organisationsberatung NDC intern
2. Organisationsberatung von Vereinen, Verbänden
3. Organisationsberatung von Bildungseinrichtungen

1.1. Organisationsberatung NDC intern

Thema	Einzel/Team Beratung
Zielgruppe	HA LNST, Teambetreuung (Menschen mit Steuerungsfunktion)
Themen	Veränderungsprozesse, Antrags-, Strategie-, oder Konzeptentwicklung
Verantwortlichkeit (Auftragsklärung, Einsatzplanung und Begleitung)	NDC OH; Berater_innen (Auftragsklärung)
Wer berät?	Berater_innen, HA OH
Qualifizierung	NDC Berater_innen-Ausbildung
Auswirkungen auf NDC	Prozesse, Veränderungen können bewusster bearbeitet werden; Themen können vertieft bearbeitet werden

Szenario:

In einer LNST steht die Umsetzung eines neuen Projektes an. Das Team muss sich finden, Räume angemietet und das Projektmanagement organisiert werden. Die Verantwortlichen bitten um Beratung.

Thema	Einzel/Team Coaching
Zielgruppe	HA LNST, Teambetreuung (Menschen mit Steuerungsfunktion)
Themen	Themen zur beruflichen Rolle und Weiterentwicklung
Verantwortlichkeit (Auftragsklärung,	NDC OH

Einsatzplanung und Begleitung)	
Wer berät?	NDC Berater_innen mit Zusatzqualifikation, HA OH
Qualifizierung	NDC Berater_innen-Ausbildung
Auswirkungen auf NDC	Themen können noch aktiver bearbeitet werden

Szenario:

Ein Hauptamtlicher hat das Gefühl, er kommt mit seiner persönlichen Zeitplanung nicht klar. Er ist überfordert, häuft Überstunden an und fühlt sich zunehmend gestresst. Seine Kollegen raten ihm, sich seine Arbeitsstruktur und Arbeitsweise in Bezugnahme auf seine Projektaktivitäten laut Antrag mal anzuschauen.

Thema	Kollegiale Beratung
Zielgruppe	alle Akteure des NDC
Themen	Fallarbeit unter Einbezug von mehreren Menschen zur Fallbesprechung
Verantwortlichkeit (Auftragsklärung, Einsatzplanung und Begleitung)	NDC-Berater_innen (Auftragsklärung); NDC OH
Wer berät?	NDC Berater_innen
Qualifizierung	NDC Berater_innen Ausbildung
Auswirkungen auf NDC	Kontinuierliche Bearbeitung von alltäglichen Fragestellungen, Themen und Situationen

Szenario:

Eine HA Mitarbeiter_in hatte eine irritierende Situation mit einem Kooperationspartner. Bei der wöchentlichen Teambesprechung bittet sie die Kolleg_innen sie kollegial zu beraten.

Thema	Konfliktmoderation
Zielgruppe	HA LNST, OH, EA, Teambetreuung
Themen	Konflikte, Spannungen etc.
Verantwortlichkeit (Auftragsklärung, Einsatzplanung und Begleitung)	NDC OH
Wer berät?	NDC Berater_innen, HA OH
Qualifizierung	NDC Berater_innen-Ausbildung
Auswirkungen auf NDC	Konflikte können noch aktiver bearbeitet werden

Szenario:

Das Leipziger Team ist sich nicht einig, ob die Extremismusklausel unterschrieben werden soll oder nicht. Es ergeben sich Spannungen im Team, da eine Lösung gefunden werden muss.

1.2. Organisationsberatung von Vereinen, Verbänden

Thema	Beratung, Coaching, Management auf Zeit, Expert_innenberatung
Zielgruppe	Vereine, Verbände
Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Projektentwicklung - Bearbeitung konkreter Fälle, Diskriminierung, mvE, demokratische Zusammenarbeit, Konflikt- und Freiwilligenmanagement, Multiplikation von Bildungsprozessen, präventive Konzeptentwicklung
Verantwortlichkeit (Auftragsklärung, Einsatzplanung und Begleitung)	NDC OH

Wer berät?	HA OH, NDC TTB
Qualifizierung	NDC TTB
Auswirkungen auf NDC	NDC Praxisfeld, Schnittstelle NDC Angebote

Szenario:

Ein Verein möchte das Beratungsprofil durch eigene Beratungsausbildungsgänge in der eigenen Struktur vertiefen. Die Prozessberatung ist nun gebeten worden, eine Prozessarchitektur zu entwickeln, um in den kommenden zwei Jahren die Beratungsleistung im Verein zu legitimieren und zu verstetigen.

1.3. Organisationsberatung von Bildungseinrichtungen

Thema	Beratung rund um die Projektstage
Zielgruppe	Akteure von Bildungseinrichtungen
Themen	Bearbeitung konkreter Projektstageanfragen bzw. Fälle, die zu Anfragen führen
Verantwortlichkeit (Auftragsklärung, Einsatzplanung und Begleitung)	NDC Länder
Wer berät?	HA LNST
Qualifizierung	HA LNST
Auswirkungen auf NDC	Optimierung von Bestehendem, Erhöhung der Wirkung unserer antirassistischen Arbeit
Umfeldanalyse	nicht notwendig
Was ist noch zu tun?	Qualifizierung, Aufnahme QK

Szenario:

Eine Schule hat das Problem, dass alltagsrassistische Sprüche den Schulalltag zunehmend prägen. Die Schulsozialarbeiterin ruft im NDC-Büro an und bittet um Hilfe und klärt, wie eine Schule Projektstage umsetzen kann.

Thema	Schulberatung ³
Zielgruppe	Akteure von Bildungseinrichtungen
Themen	Bearbeitung konkrete Fälle, Diskriminierung, mVE, demokratische Zusammenarbeit, Konfliktmanagement, präventive Konzeptentwicklung
Verantwortlichkeit (Auftragsklärung, Einsatzplanung und Begleitung)	HA LNST
Wer berät?	regionale NDC Schulberater_innen
Qualifizierung	regionale NDC Schulberater_innen-Ausbildung
Auswirkungen auf NDC	Mehraufwand für LNST, breitere Entfaltungsmöglichkeiten bzw. höhere Bindung für EA, Trainer_innen sind jenseits von TS eingebunden, zusätzliches Entwicklungs- und Arbeitsfeld, stärkere Binnendifferenzierung, Hierarchisierung innerhalb Land/Bund, Optimierung von Bestehendem, Erhöhung der Wirkung unserer anti-rassistischen Arbeit,
Umfeldanalyse	pro Bundesland notwendig
Was ist noch zu tun?	Zustimmung Akteure, Umfeldanalyse, Klärung zusätzliche Ressourcen, Konzeption und Umsetzung regionale

³ Dieses Beratungsangebot wird je nach Bedarf und wenn die dafür zusätzlich benötigten Ressourcen zur Verfügung stehen bzw. sich abzeichnen, mit interessierten Ländern in Zusammenarbeit mit dem OH entwickelt.

	Beratungsausbildung, Einbindung in NDC Logik	Verabredung
--	---	-------------

Szenario:

Eine Schule im Ländlichen Raum möchte ihr Leitbild ändern. Es soll Aspekte der Menschenrechte und des demokratischen Umgangs in der Schule enthalten. Die Schule ist mit der Umsetzung überfordert und fragt das NDC an, ob es dort längerfristige Unterstützung erfahren kann. Die Umsetzung soll nämlich mit allen Akteuren der Schule umgesetzt werden.

2. Weiterführende Verabredungen für die Beratungsfelder

2.1. Unsere Standards/Arbeitsweisen

- Arbeit im Team
- Anwendung des Phasenmodells
- Start des Prozesses immer mit Auftragsklärung
- Erklärungshypothesen = Welche Annahmen habe ich über den/ die Kund_in und das Problem?
- Gestaltungshypothesen/Prozessarchitektur = Was sind meine Annahmen, wie das Ziel am besten zu erreichen ist?
- Angebotsvorlage der Überlegungen bei Kund_in
- Verschriftlichung bzw. Visualisierung der Sitzungen und Erstellung einer zeitnahen Dokumentation für den/ die Kund_in
- kontinuierliche Reflexion des Prozesses im Team an Hand eines internen Beratungsprotokolls
- kontinuierliche Vorbereitung der Beratungstreffen an Hand eines Kund_innen-Protokolls
- kontinuierliche Rückkopplung der Hypothesen an die Kund_innen
- Auswertungsgespräche

2.2. Unsere Instrumente (siehe Anlagen)

- Dokumentation Auftragsklärung
- Protokoll des Beratungseinsatzes
- Feedback unserer Zusammenarbeit
- Beratungsprotokoll Kund_innen (Empfehlung)
- Leitfaden Projekttagsanfragen (Schulberatung)
- Leitfaden Auswertungs- und Beratungsgespräch (Schulberatung)

2.3. begleitende Materialien

- ✓ NDC Beratungsordner
- ✓ Erklärfilm Beratung
- ✓ Erklärfilm Freiwilligenmanagement
- ✓ Erklärfilm Kommunikation/Feedback

2.4. Rollen, Verantwortungsbereiche

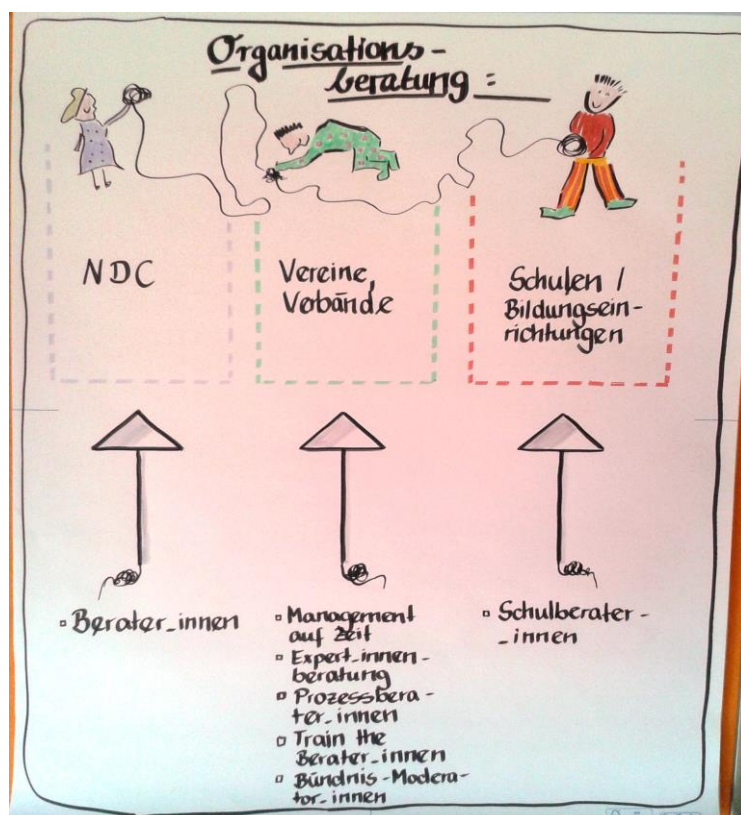
NDC e.V.

Das NDC e.V. verantwortet im Bereich Organisationsberatung folgende Bereiche:

- Akquise und Ausbildung der NDC Berater_innen für die Beratungsfelder 1 & 2 in Abstimmung mit den LNST
- die Organisation von Austausch/Reflektion (ein bis zwei jährliche Treffen)
- Bewerbung des Beratungsangebotes und Verwaltung der Beratungsanfragen
- das Ausschreibungs- bzw. Teameinsatzplanungsverfahren
- Unterstützung der Berater/-innen im konkreten Prozess und Weiterbildung
- Sicherung des Ergebnis- und best practice Transfers in das NDC
- Bündelung und Bearbeitung aller Kooperationsanfragen im Beratungsfeld 2
- Unterstützung der LNST beim Aufbau und Implementierung des Beratungsfeldes 3

NDC Berater_innen

NDC-Berater_innen im NDC sind Menschen, die ehren- oder hauptamtlich im NDC engagiert sind. Sie verfügen über eine oder mehrere absolvierte Ausbildungen im Bereich der systemischen Beratung, der Moderation und des Trainings von Personen/Gruppen sowie in den Fachbereichen des NDC (z.B. demokratische Zusammenarbeit). Beratungsaufträge werden durch das NDC i.d.R. im Team umgesetzt. Bei der Zusammensetzung der Teams achten wir auf einen Mix aus erfahrenen Berater_innen und Beratungseinsteiger_innen. NDC Berater_innen arbeiten im Beratungsfeld 1 und unterstützen die NDC-OH-Berater_innen im Beratungsfeld 2.



Train the Berater_in (TTB)

Bilden die NDC Berater_innen, Z:T Berater_innen und NDC Schulberater_innen aus.

NDC HA LNST

Sind Kund_innen und/oder beraten im Beratungsfeld 3
Bildungseinrichtungen bei der Auswahl von Projekttagen.

NDC

Schulberater_innen

Setzen im Beratungsfeld 3 die Organisationsberatung von Bildungseinrichtungen um.

NDC OH Berater_innen

Den Hauptamtlichen der NDC Bundesgeschäftsstelle obliegen die Netzwerkkommunikation und das

Qualitätsmanagement. Je eine Person des OH hält engen Kontakt mit den Verantwortlichen der LNST, mit dem Ziel, die Kommunikation und Bedarfe zu bündeln und die Einhaltung der Qualitätskriterien zu sichern (siehe Liste Verantwortlichkeiten 2015).

Darüber hinaus können die die Hauptamtlichen der NDC Bundesgeschäftsstelle in der Rolle „Management auf Zeit“, z.B. bei der gemeinsamen Organisation einer Konzeptüberarbeitung, als auch in der Rolle „Expert_innenberatung“, z.B. in einem Antragsprozess, den Verantwortlichen einer LNST beratend zur Seite stehen.

Sie agieren darüber hinaus im Rahmen von Kooperationsverträgen als Prozessberater_innen oder Management auf Zeit im Beratungsfeld 2.

OH Koordination Beratung

Organisiert und begleitet alle Berater_innen im Beratungsfeld 1 & 2, stimmt ggf. Einsätze mit den Länderverantwortlichen des Beratungsfeldes 3 ab und wacht über die Einhaltung der Standards. Dieser Bereich wird von Claudia Ratering verantwortet.

Organisatorisches / Struktur

- Verwaltung der Beratungsanfragen NDC
- Einsatzplanung NDC Berater_innen, NDC OH Berater_innen und TTB

- Vorbereitung und Durchführung der Kommunikation und Qualifizierung der Berater_innen
- Umsetzung der prozessualen Standardentwicklung = Sicherung des Ergebnis- und best-practice-Transfers in das NDC
- Dokumentation von Daten

Begleitung NDC Berater_innen, NDC OH Berater_innen und TTB

- bei Bedarf: gemeinsame Reflexion der Prozessarchitektur für längerfristige Planungen
- Unterstützung der Berater/-innen im konkreten Prozess (Begleitung von Beratungsvorbereitungen/ Durch-führungen/ -nachbereitungen)
- Weiterbildungsangebote schaffen zur Vertiefungen von Themen
- bei Bedarf: Konfliktmoderation/ Klärung von Konflikten (z.B. PB – Institution)
- Supervision von Fällen

3. Verfahren Anfragen und Einsätze NDC Berater_innen

Anfrage landet bei OH Koordination → Erstgespräch



Rückkoppelung im LNST/Träger/OH: Ist das ein Fall für uns? (Entscheidung: ja/ nein)



Teamvorschlag - Regionalität; Häufigkeit des Einsatzes, Art der Beratung und Thema in Abgleich der Berater_in)



Rückkoppelung LNST/Verein, Verband (Einsatzbesprechung: Könnt ihr euch vorstellen, mit dem Team zu arbeiten? Wann soll Prozess starten? Ansprechperson?)



Rückkoppelung ans Team → Vergabe Kontaktdaten, Auftragsklärung mit Dokumentation
Rückkoppelung ans OH: Beratungsteam, Zeitraum, Häufigkeit der Treffen, Beginn des Einsatzes, Budget (Bezahlung über OH)



Koordination und Beratungsteam stetig im Austausch mit kontinuierlicher Rückmeldung (Beratungsprotokoll; ggf. Zwischengespräche und Ergebnissicherung im OH (immer in „cc“))



1-2 x jährlich Berater_innen-Arbeitskreis, Treffen NDC OH Berater_innen & TRB



ggf. weitere Weiterbildungsangebote zur Vertiefung

4. Verfahren Organisationsberatung NDC intern

Wie wird aus einer Anfrage ein Fall?

Beraten werden können alle Themen, die die Arbeit des NDC nach „vorn“ bringen. Ob ein Thema beraten wird, wird einvernehmlich mit der jeweiligen beteiligten LNST bzw. dem Träger der LNST und dem OH mit Blick auf Inhalt und Finanzen geklärt.

Wie funktioniert die Kommunikation während des Beratungsprozesses?

Die Inhalte der Beratung verbleiben ausschließlich bei den Kund_innen und den Berater_innen. Darüber hinaus hat die qualitätssichernde Person des OH Zugang zu den Dokumentationen der Beratungssitzungen und steht den Berater_innen fachlich begleitend zur Seite. Inhalte aus dem Beratungsverlauf können einzig von den Kund_innen kommuniziert werden. Von allen anderen Akteuren werden diese vertraulich behandelt.

5. Voraussetzungen/Kriterien für Rollen

NDC Berater_in

Potentielle NDC Berater_innen verfügen über intensive Erfahrungen der Bildungsarbeit (Teamschulungen, Erwachsenenbildung, sonstige Kenntnisse und Fertigkeiten im Bereich der politischen und Erwachsenenbildung).

Ausbildung der NDC Berater_innen

Durch die NDC Berater_innen Ausbildung werden erfahrene Trainer_innen, Hauptamtliche und Ehemalige des NDC befähigt, Prozessberatung durchführen zu können. Die Ausbildung dauert 3 x 5 Tage und umfasst folgende inhaltliche Schwerpunkte:

- Philosophie und Grundlagen systemischer Beratung
- Basismodelle und Phasenmodell einer Beratung
- Systemische Frage- und Interventionstechniken
- Erkenntnis- und Lösungshypothesen
- Reflecting-Team und Co-Beratung
- Einzel- und Gruppenberatung (Konfliktberatung)
- Auftragsklärung, Dokumentation
- Unterstützungssysteme und Selbstreflexion
- (Politische) Haltung und Beratungspersönlichkeit
- Das NDC Beratungssystem: Philosophie, Profil, Struktur und Instrumente
- Umsetzung einer Beratungsübung als Hausaufgabe

Am Ende der Ausbildung und nach erfolgreicher Umsetzung der Beratungsübung erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat.

Quereinsteiger_in NDC Berater_in

Potentielle Quereinsteiger_innen in den Pool der NDC-Berater_innen verfügen mindestens über die Grundqualifizierung des NDC (TS ABC), haben eine mindestens 15 tägige beraterische Zusatzqualifikation absolviert (entsprechende Qualifikationen sind nachzuweisen) und verfügen über aktuelle, praktische Erfahrungen im Themenfeld Beratung (z.B. Prozessberatung, Coaching, Expert_innen-Beratung, Konfliktmoderation, kollegiale Beratung etc). Nach dem Transfer des NDC-Beratungskonzeptes und des Beratungsordners können sie ohne absolvierte NDC-Berater_innen-Ausbildung in den Pool aufgenommen werden. Die Entscheidung über die Aufnahme trifft die OH-Koordination Beratung und die Geschäftsführung. Interessent_innen können sich mit ihrem Wunsch und den Unterlagen an die OH-Koordinierung Beratung wenden (beratung@netzwerk-courage.de). Der aktive Einstieg in die beraterische Arbeit des NDC beginnt mit der Teilnahme an einem der NDC Berater_innen-Arbeitskreise (BAK).

NDC OH Berater_innen

Die NDC OH Berater_innen haben hauptamtlichen Status, verfügen über fundierte Kenntnisse und werden vom OH ausgewählt.

Train the Berater_in

Train the Berater_in verfügen über intensive Erfahrungen der Bildungsarbeit (Teamschulungen, Erwachsenenbildung, sonstige Kenntnisse und Fertigkeiten im Bereich der politischen und Erwachsenenbildung) in Kombination mit spezifischem Wissen sowie praktische Erfahrungen im Themenfeld Beratung (Prozessberatung, Coaching, Expert_innen-Beratung, Konfliktmoderation, kollegiale Beratung etc.). Die TTB werden vom OH berufen.

6. Vergütungen

NDC Berater_inneneinsätze

Die Auftragsklärung wird auftragsabhängig mit 62,50 € oder 125 € vergütet. Die Tätigkeit der Berater/-innen wird mit einer Aufwandsentschädigung i.H.v. 125 € halber Tag bzw. 250 € ganzer Tag (inkl. Vor- und Nachbereitung und Reisezeiten) vergütet, die für alle Berater/-innen einheitlich ist. Eventuelle Reisekosten der Berater_innen werden übernommen.

NDC Berater_innen-Ausbildung

Pro Modul/Person werden 1.250 € Honorar ausgezahlt. Die Reiskosten für die An- und Abreise zu den Modulen und für die Vor- und Nachbereitungen werden innerhalb der Republik übernommen.

Berater_innen-Ausbildung für Vereine, Verbände

Der zeitliche Umfang der einzelnen Module, die wir zurzeit im Auftrag der Z:T Kooperationspartner_innen umsetzen, bewegt sich zwischen einem Tag und anderthalb bis zwei Tagen. Das Honorar beträgt für Konzeption, Durchführung und Nachbereitung: halbtägig 250 €, eintägig 500 € pro Person/je nach Länge des Modul. Die Reiskosten für die An- und Abreise zu den Modulen und für die Vor- und Nachbereitungen werden nach vorheriger Absprache übernommen.