

# Kommunikation ohne Grenzen

Unterlagen für die Trainer – Unterrichtsszenarien

Redaktion: Robert Porzak



Gefördert durch die EU. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind ausschließlich jene der Autor(en) und spiegeln nicht unbedingt die Ansichten und Meinungen der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA sind für sie verantwortlich.

Stettin, 2025

ZaFOS Zachodniopomorskie Forum Organizacji Socjalnych

Kommunikation ohne Grenzen

Unterrichtsszenarien

Bearbeitet von: Robert Porzak

Rezensenten:

...

...

Sprachlich bearbeitet von: Anna Block

Grafikdesign: Autoren, Anna Block; Logos: iPromo Maciej Skrzetuski

Herausgeber – Konsortium bestehend aus:

ZaFOS Zachodniopomorskie Forum Organizacji Socjalnych  
(Polen),

Stiftung Fundacja resocjalizacji i readaptacji społecznej Tulipan  
(Polen),

Uckermärkischer Bildungsverbund Schwedt (Deutschland),

VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras (Litauen).

Informationen und Kontakt: ZaFOS; Al. Wojska Polskiego 63/9, 70-476  
Szczecin; E-mail:kontakt@zafos.pl

ISBN: ...

Diese Publikation ist kostenfrei. Die Vorbereitung wurde aus  
Mitteln des Projektes: „Kommunikation ohne Grenzen“  
bezuschusst,

Projektnummer

**2023-1-PL01-KA220-ADU-000156574**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Motivierende Gesprächsführung als Motivation zur Veränderungen</b>	<b>3</b>
<b>2. Motivation und Kommunikation mit dem Klienten in der Motivierenden Gesprächsführung</b>	<b>18</b>
<b>3. Coachingelemente in der Motivierenden Gesprächsführung</b>	<b>33</b>
<b>4. Unterstützung der Selbsthilfe und des Verantwortungsbewusstseins bei Menschen, die die Hafteinrichtungen verlassen</b>	<b>46</b>
<b>5. Fähigkeiten, die Selbsthilfe und Selbstverantwortung unterstützen</b>	<b>57</b>
<b>6. Coaching – Mobilisierung der Selbsthilfe und des Selbstvertrauens i</b>	<b>69</b>
<b>7. Strategien zur Unterstützung der Wiedereingliederung von Menschen, die die Hafteinrichtungen verlassen</b>	<b>79</b>
<b>8. Fähigkeiten zur Unterstützung der Wiedereingliederung von Menschen, die die Hafteinrichtungen verlassen</b>	<b>94</b>
<b>9. Zielsetzung - Coaching bei Stärkung von Menschen, von Menschen, die die Hafteinrichtungen verlassen</b>	<b>108</b>

**Seminar „Kommunikation ohne Grenzen“**  
für Spezialisten, die mit freigelassenen Inhaftierten arbeiten

## Unterrichtsszenario

### 1. Motivierende Gesprächsführung bei der Motivation zu Veränderungen

**Modul:** Motivieren

**Block:** Durchführung von ausgewählten Strategien (Prozessen) der Motivierenden Gesprächsführung

**Schwierigkeitsgrad:** ISCED 5-8

**Erwartete Kompetenzen zum Beginn des Seminars (Ausbildung, Fortbildungen u.ä.):**

- a) Hochschulbildung
- b) Erfahrung in der direkten Arbeit mit dem Klienten

**Autor / Dozent:** ZAFOS

### Ziele:

Den Seminarteilnehmer mit Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten ausstatten, um den Klienten dabei zu unterstützen:

- a) die eigenen Ziele, die zu erwarteten Ergebnisse sowie die hierfür notwendigen Ressourcen zu definieren,
- b) realistische, positive Dimension dieser Ziele zu definieren,

mithilfe der Techniken der Motivierenden Gesprächsführung und des Coachings.

### Erwartete Ergebnisse (Kompetenzen)

- a) Kenntnis der Prinzipien der Durchführung der Motivierenden Gesprächsführung, basierend auf einem kooperationsorientierten Stil und der Stärkung der Motivation des Gesprächspartners.
- b) Wissen über die einzelnen Prozesse der Motivierenden Gesprächsführung: Engagieren, Fokussierung, Evokation und Planung.
- c) Die Fähigkeit zu fokussieren.
- d) Die Fähigkeit, Ziele zu setzen.
- e) Engagieren zur Nutzung eines fokussierenden Stils in der Zusammenarbeit mit dem Gesprächspartner.

### Formen und Methoden der Durchführung:

- a) Minivortrag
- b) Brainstorming
- c) Einzelarbeit
- d) Teamarbeit
- e) Paarübungen – Rollenspiele
- f) Analyse von Videoaufzeichnungen
- g) Moderierte Diskussion

### Unterrichtslaufzeit:

- a) Vorbereitungszeit vor dem Unterricht: 1/2 h
- b) Unterrichtszeit: 3 Ustd. (135 Min.)
- c) Nacharbeiten: 1/2 h

## Hilfsmittel:

### Fallbeispiel I - Karol

#### a) **Thematische Leinwand – Geschichte des Falls**

Karol wurde zu dem Mitarbeiter des Arbeitsamtes von dem Mitarbeiter des Sozialamtes geschickt. Er hat kürzlich eine Gefängnisstrafe wegen geringfügigen Diebstahls und Raubes verbüßt. Er möchte finanzielle Unterstützung vom Sozialamt bekommen, aber um dies zu erhalten muss er aktiv nach einem Job suchen. Er hat noch nie die Dienste des Arbeitsamtes in Anspruch genommen und weiß nicht, wobei ihm das Amt behilflich sein könnte. Er ist unsicher und kann nur schlecht seine konkreten erwarteten Unterstützungsbedürfnisse formulieren, was konkret zu einer Veränderung seiner jetzigen Situation führen könnte.

**Um den Klienten und das Ziel seines Besuches kennen zu lernen kann der Spezialist folgende Fragen nutzen:**

**Beispiele von Fragen, die die Informationen verifizieren und erweitern:**

1. **Was hat Sie dazu bewegt, mich zu besuchen?**
2. **Können Sie mir etwas über sich erzählen?**
3. **Was sind Ihre Prioritäten hinsichtlich Ihrer Bedürfnisse?**
4. **Was haben Sie beruflich gemacht?**
5. **Welche Qualifikationen, Ausbildung haben Sie?**
6. **Wie sieht Ihre derzeitige materielle Situation aus?**
7. **Mit welchem Problem kommen Sie zu mir?**
8. **Welche Schritte können Sie unternehmen, um Ihre Situation zu verbessern?**

#### b) **Fallbeispiel**

**Bildung** - Karol, 30 Jahre alt, hat seine Ausbildung mit einer Berufsschule beendet und hat den Beruf des Möbeltischlers erworben. Die Schule hat ihm Schwierigkeiten bereitet und er hat auch kein Interesse an dem gelernten Job gehabt. Die Schule hat er mit schlechtem Ergebnis beendet und hat die weitere Bildung nicht in Erwägung gezogen. Er hatte auch nicht vor, weitere berufliche Maßnahmen zu absolvieren. Er hat in dem gelernten Job nie gearbeitet.

**Persönliche Situation** – Aktuell wohnt er mit seiner Mutter, die Rentnerin ist. Vor 5 Jahren hat er sich scheiden lassen, hat ein Kind im Kindergartenalter, für das er unregelmäßige Alimente zahlt. Er beteiligt sich nicht an den Wohn- und Unterhaltskosten. Genau aufgrund seiner finanziellen Situation und der mangelnden festen Arbeit ist die Beziehung zu seiner Mutter schwierig. Er möchte seine derzeitige Situation ändern, sieht aber keine Lösung, die er selbständig nehmen könnte. Auch weiß er nicht, welche Schritte er zuerst unternehmen sollte.

**Kompetenzprofil** - Er verfügt über keine Erfahrung in dem erlernten Beruf des Möbeltischlers. Bisweilen hat er nur als Saisonarbeiter im Gartenbau bzw. bei Bauarbeiten gearbeitet. Im Gefängnis hat er die Aufgaben einer Küchenhilfe sowie bei den Reinigungsarbeiten erledigt. Er mag keine eintönige Arbeit, die auch sich wiederholende Tätigkeit erfordert, unter Zeitdruck und ständiger Kontrolle. Er bevorzugt individuelle Aufgaben, in ständiger Bewegung, in offenen Räumen oder draußen.

## Fallbeispiel II - Dominika

### a) **Thematische Leinwand – Geschichte des Falls**

*Dominika beantragte beim Gemeindeamt die Zuteilung einer Sozialwohnung nach Verbüßung ihrer Haftstrafe. Sie ist Mutter eines kleinen Kindes, für das sie sich derzeit aus persönlichen Gründen nicht umsorgen kann. Während der Haftstrafe wurde ihr Kind in einem Familienkinderheim untergebracht und hat derzeit die Chance, in die Obhut seiner Mutter zurückzukehren. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Unterkunft und der Lebensunterhalt der Familie gesichert sind. Dominika ist entschlossen, das alleinige Sorgerecht für das Kind zu erhalten. Sie möchte nicht in alte Gewohnheiten zurückfallen und ihr Bewusstsein als Mutter lässt für die Zukunft Gutes erwarten.*

**Um den Klienten und das Ziel seines Besuches kennen zu lernen kann der Spezialist folgende Fragen nutzen:**

**Beispiele von Fragen, die die Informationen verifizieren und erweitern:**

1. **Womit Sind Sie zu mir gekommen?**
2. **Wie kann ich ihnen helfen?**
3. **Können Sie mir etwas über sich erzählen?**
4. **Wie sieht Ihre derzeitige materielle Situation aus?**
5. **Haben Sie bereits irgendwelche Schritte unternommen, um ihre Situation zu ändern?**
6. **Was ist für Sie momentan das Wichtigste?**
7. **Haben Sie jemanden um Hilfe gebeten, z. B. bei den Verwandten oder Bekannten?**
8. **Können Sie ihre Pläne für die nahe Zukunft definieren?**

### b) **Fallbeispiel**

**Bildung** - Dominika, 28, sie absolvierte ein Gymnasium, jedoch ohne Abitur. Sie verfügt nicht über einen erlernten Beruf, eine Berufsausbildung oder sonstige durch ein Dokument oder Berufserfahrung bestätigte Qualifikationen.

**Persönliche Situation** - Derzeit lebt sie im Schrebergarten ihrer Freunde. Nach Verbüßung ihrer Haftstrafe kehrte sie nicht mehr in die Wohnung ihrer Eltern zurück, da sie sich in ihrem Elternhaus nicht sicher fühlte – es herrschte dort eine schlechte Atmosphäre und es fehlten entsprechende soziale Vorbilder. Die Gefängnisstrafe war kurz (6 Monate) und wurde wegen Besitzes und Verkaufs von Drogen verhängt. Sie erhielt es vom Vater ihres Kindes, zu dem sie derzeit keinen Kontakt hat. Sie ist entschlossen, in die Gesellschaft zurückzukehren, das alleinige Sorgerecht für ihr zweijähriges Kind zurückzuerlangen und finanziell unabhängig zu werden. Auf die Hilfe seiner Familie kann und will er nicht zählen.

**Kompetenzprofil** - Sie verfügt über keine formale Ausbildung, arbeitete aber nach dem Abitur kurzzeitig als Verkäuferin in einem Bekleidungsgeschäft, allerdings ohne Arbeitsvertrag. Das Wissen und die Fähigkeiten im Bereich Nagelstyling hat sie sich selbstständig angeeignet, eine Ausbildung in diesem Bereich hat sie jedoch nicht absolviert. Sie hatte bisher keine Gelegenheit, von ihren Fähigkeiten im Nagelstyling zu profitieren und ist sich nicht sicher, ob ihre Kenntnisse ausreichen, um in diesem Beruf auf dem freien Arbeitsmarkt zu arbeiten.

### c) **Präsentationen PPT** zu den zu besprechenden Themen

## Motivierende Gesprächsführung – Regeln und Prozesse

1. Definition und Ziele der Motivierenden Gesprächsführung.
2. Schlüsselaspekte der Motivierenden Gesprächsführung.
3. Der GEIST der Motivierenden Gesprächsführung
  - a. Partnerschaft
  - b. Akzeptanz
  - c. Mitgefühl
  - d. Evokation
4. Die Regeln der Motivierenden Gesprächsführung
  - a. Empathie ausdrücken
  - b. Ambivalenz entwickeln
  - c. Das Handlungsgefühl fördern
5. Die Prozesse der Motivierenden Gesprächsführung
  - a. Engagieren
  - b. Fokussierung
  - c. Evokation
  - d. Planung
6. Ausgewählte Coaching-Techniken zum Engagement, Zielsetzung und Planung der Umsetzung.
  - a. GROW
  - b. SMART

## Seminarverlauf

### Zeitplan

Ld. Nr.	Name der Aktivität	Beschreibung	Zeit (Min.)	Hilfsmittel	Bemerkungen
1	Prä-work – Aufgabe vor dem Seminar	<b>Hausaufgabe:</b>  Lesen Sie die Unterlagen über die Rolle der Motivierenden Gesprächsführung zur Motivation für Veränderungen, die in den Unterlagen für die Teilnehmer als Einführung in das Training enthalten sind.	30	<b>HO1</b> – Unterlagen über die Regeln der MG	Der Trainer bittet die Teilnehmer, sich vor dem Training mit den Materialien vertraut zu machen. Dies ist Voraussetzung für die Teilnahme am Training.
2	Begrüßung  Einführung in das Thema	<b>Übung Nr. 1:</b> Kennenlernen  <b>Info: Das Thema des Blocks</b> – Motivierende Gesprächsführung in der Motivation zu Veränderungen	65	Flipchart  Papierblätter  Marker  Befestigungsmasse	Einführung in das Trainingsengagement.    Eine Mini-Vorlesung führt in das Schulungsthema

		<p><b>Übung Nr. 2 Prüfaufgabe</b> Prä-work: Was weiß ich bereits</p> <p><b>Eine Mini-Vorlesung kombiniert mit einer Präsentation zum Thema:</b> „Motivierende Gesprächsführung – REGELN UND PROZESSE“</p> <p><b>Übung Nr. 3:</b> Die Haltung in dem Klientengespräch</p>		<p>Präsentation PC Beamer</p> <p><b>HO2-</b> Blatt mit Übung Nr.3</p>	<p>ein und erläutert dessen Inhalte.</p> <p>In Übung 3 erkennt der Teilnehmer seine Haltung im Gespräch mit einem Klienten</p>
3	Pause		15	Kaffepause	
4	Fallbeispiel – Gespräche mithilfe der Instrumente der Motivierenden Gesprächsführung und des Coachings trainieren	<p><b>Profil des Gesprächspartners I und II</b> (wie in dem o.a. Szenario):</p> <p><b>Herr Karol</b> <b>und/oder</b> <b>Frau Dominika</b></p> <p><b>Übung Nr. 4:</b> - Aufgezeichnete Dialog- und Gesprächsanalyse</p>	55	<p><b>HO3 –</b> Thematische Leinwand und Kundenprofil I –Karol</p> <p><b>HO4 –</b> Thematische Leinwand und Kundenprofil II – Dominika</p> <p>Videokamera PC Beamer</p> <p><b>HO5 –</b> Übungsblatt Nr. 4</p> <p>PC</p>	<p>Je nach Erfahrung und Berufsfeld der Teilnehmer wählt der Trainer die Möglichkeit, mit einer oder beiden Fallstudien für die Übung zu arbeiten.</p> <p>Die Übung wird aufgezeichnet und am Ende ein Modellvideo gezeigt.</p> <p>Sie können einen oder beide Modellfilme verwenden - Sie sollten dann vernünftig die Zeit organisieren</p>

		- Modellgespräche im Geiste der MG		Projektor  Video mit einer Modellszene (für Profile I und II von Karol und Dominika)  Flipchart  Marker	
5	Abschluss	Zusammenfassung des Seminars  Rückmeldungen	15	Ball	Die Zusammenfassung gibt eine Einschätzung des Seminars
6	Follow-up	Hausaufgabe:  Üben Sie die erlernte Technik in mindestens fünf Gesprächen am Arbeitsplatz. Notieren Sie nach jedem Gespräch die Fragen, die den Kunden motiviert haben. Veröffentlichen Sie die Zusammenfassung im Gruppenforum.	30	Forum - online (e-learning)	Die Teilnehmer erhalten Zeit, die erlernten Techniken zu üben und die Aufgabe innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens (z. B. einer Woche) zu erledigen. Der Trainer gibt Feedback zu den Ergebnissen.

### Ausführliche Anweisungen für den Trainer und die Teilnehmer:

#### Ad 2. Begrüßung. Einführung in das Thema

##### a) Übung Nr. 1 „Kennenlernen“

Als Einstieg in das Training wird Übung Nummer 1 vorgeschlagen, um das Eis zu brechen und den Teilnehmern das gegenseitige Kennenlernen zu erleichtern. In der Übung „Kennenlernen“ bittet der Trainer die Teilnehmer, frei zu kommunizieren, vorzugsweise abseits ihrer Plätze, und eine Person aus der Gruppe zu finden, zu der sie eine Verbindung haben, z. B.:

- Art der Freizeitgestaltung,
- beliebte Speise,
- die gleiche Anzahl von Silben im Namen,
- Lieblingstier.

Der Trainer platziert die oben genannten Vorschläge an einer sichtbaren Stelle, z. B. auf einem Flipchartblatt.

Die Teilnehmer führen kurze Einführungsgespräche miteinander und müssen ihre Erfahrungen nicht öffentlich teilen. Der Trainer kommt zu dem Schluss, dass die Übung es den Teilnehmern ermöglicht hat, das Eis zu brechen und eine Atmosphäre zu schaffen, die der weiteren Zusammenarbeit förderlich ist.

Zeit: 10 min.

**b) Info: Thema des Blocks**

Der Trainer führt die Teilnehmer kurz in die Themen ein, die im Training behandelt werden, und macht sie mit den Trainingszielen vertraut. Der Trainer weist auf die inhaltliche Einordnung des Trainings hin und ordnet es in den Gesamtinhalt aller Lernmodule ein. Die Teilnehmer sollten sich über den Umfang der Kompetenzen im Klaren sein, die sie in diesem Modul erlernen werden.

Der Trainer sollte diesen Punkt als Auftakt für die weitere Arbeit betrachten und zum nächsten Inhalt übergehen, damit die Teilnehmer die Trainingsziele und den daraus gewonnenen Nutzen klar erkennen können. Hier können auch die Trainingsorganisation, die geplante Zeit, die geplanten Arbeitsformate sowie etwaige Fragen zum Zeitplan und seiner Organisation angegeben werden.

Zeit: 10 min.

**c) Übung Nr. 2 „Was weiß ich schon“**

Eine Übung zur Überprüfung der Aufgaben vor der Arbeit. Der Trainer notiert die Schlüsselwörter auf einem Flipchart.:

- Was ist die MG?
- Wo kann man die MG verwenden?
- Wie kann die Nutzung der MG die Motivation des Klienten beeinflussen?
- Welche Erfahrungen haben Sie mit der Gesprächsführung mit den Klienten nach der Verbüßung einer Haftstrafe?
- Was war für Sie die größte Herausforderung bei diesen Kontakten?

Die Teilnehmer schreiben ihre kurzen Antworten auf Haftnotizen (basierend auf den gelesenen Unterlagen – Hausaufgabe). Der Trainer sammelt die Notizen ein und klebt sie nach dem Lesen unter ein vorgegebenes Wort. Jedes Mal gibt er einen kurzen Kommentar ab und ergänzt die Antwort gegebenenfalls.

Zeit: 10 min

**d) Präsentation und Mini-Vortrag**

Der Trainer präsentiert die Inhalte des Trainingsprogramms als Einführung in das weitere Programm anhand der PPR-Präsentation „Motivierende Gesprächsführung – PRINZIPIEN UND PROZESSE“. Der Umfang der Präsentation entspricht den Teilnehmermaterialien, die spezifische Themen vertiefen. Der Schwerpunkt sollte auf der Haltung und Rolle des Praktikers im Prozess der Veränderungsmotivation des Klienten liegen.

**Wichtig** - Die Präsentation kann während der gesamten Schulung verfügbar sein und der Trainer kann später im Training bei Bedarf darauf zurückgreifen, z. B. beim Zusammenfassen der Übungen.

Zeit: 20 min

e) **H02 – Übung Nr. 3:** Haltung in dem Gespräch mit dem Klienten

Der Trainer verteilt an die Teilnehmer Arbeitsblätter mit Verben, die beschreiben, wie man ein Gespräch mit einem Klienten führt. Jeder Teilnehmer bearbeitet die Aufgabe individuell gemäß den gegebenen Anweisungen.

Zeit: 5 min.

Anschließend bittet der Trainer die Teilnehmer, die auf dem nächsten Blatt (Lösung) markierten Verben zu finden und erneut zu unterstreichen. Jeder Teilnehmer bearbeitet die Aufgabe weiterhin selbstständig. Dies gibt Aufschluss über den eigenen, am häufigsten verwendeten Kommunikationsstil in der Arbeit mit Klienten.

Zeit: 5 min.

In der Zusammenfassung bewertet der Trainer nicht die von den Teilnehmern erzielten Ergebnisse, sondern weist nur darauf hin, dass der effektivste Gesprächsstil in MG der Zwischenbereich zwischen den Stilen „Befehlen“ und „Folgen“ ist, d. h. das Leiten, manchmal mit Aspekten von jedem von ihnen, da Gespräche zum Thema Helfen auf einem bestimmten Kontinuum vorstellbar sind (PPT-Präsentationsfolie Nr. 8).

**Befehlen****Anleiten****Folgen**

Der Schwerpunkt sollte auf dem flexiblen Einsatz von Kommunikationsstilelementen liegen, je nach den Bedürfnissen bei der Heranführung des Klienten zu Veränderungen. Die Verwendung eines bestimmten Stils hängt auch von der Situation des Klienten, seinem emotionalen Zustand, seinem Bewusstsein für Veränderungen und seinem aktuellen Bedarf an Unterstützung durch einen Spezialisten ab.

Zeit: 5 min.

**Ad 4. Fallbeispiel – praktische Übungen mit Nutzung der Instrumente der Motivierenden Gesprächsführung und des Coachings**a) **H03, H04 - Profil des Gesprächspartners:** Karol/ Dominika

Der Trainer stellt der Gruppe den Gesprächsrahmen und das Profil des Interviewpartners vor. Die Auswahl der Fallstudie erfolgt anhand der Berufserfahrung der Teilnehmer und des jeweiligen Berufsfeldes (Berufsbezeichnung, Institution, Art der beruflichen Verantwortung). Beide Fallstudien können verwendet werden; der Trainer sollte die realistischen Fähigkeiten der Teilnehmer und den Trainingsaufwand einschätzen. Die Teilnehmer sollten das Material in gedruckter Form erhalten, damit sie das Profil in den Übungen verwenden können. Anschließend geht der Trainer zur Übung über.

Zeit: 5 min

b) **H05 – Aufgabe Nr. 4:** Aufnahme und Analyse der Gespräche

Die Übung besteht aus 2 Schritten:

**Schritt 1:** In der Übung verwendet der Trainer die Leinwand und die Fallstudie, die er den Teilnehmern zuvor vorgestellt hat: Karol/Dominika (vorgelesen und an die Teilnehmer verteilt).

Der Trainer wählt zwei Personen aus, die ein Szenario basierend auf dem Canvas und der Fallstudie durchspielen. Eine Person übernimmt die Rolle des Spezialisten, die andere die des Kunden. Den ausgewählten Personen wird Zeit zur Vorbereitung gegeben, und der Trainer richtet eine Station für die Aufzeichnung des Gesprächs ein.

Der Trainer weist die Teilnehmer auf Elemente hin, die sich aus dem Trainingsthema ergeben und sich auf die Motivation des Klienten im Modul Veränderungsprozess beziehen. Daher sollten die Interviewer Elemente der MG in das Gespräch einbeziehen, die eine motivierende Wirkung auf den Klienten haben, und die Art und Weise sowie den Prozess der Motivation durch die Fachkraft im Serviceprozess aufzeigen.

Zeit: 7 min.

Alle anderen TN sind nur Beobachter.

Die Szene/das Gespräch wird aufgezeichnet. Während dieser Zeit konzentrieren sich die Beobachter auf die Rollenspielszene und achten auf die Haltung und Kompetenz der Fachkraft sowie deren Anwendung des Prinzips der MG.

Zeit: 3 min.

Der Trainer verteilt die Analysebögen für das Video (HO5) an die Beobachter. Nach dem Rollenspiel und der Aufzeichnung spielt der Trainer die Szene erneut ab. Der Trainer bittet die Beobachter, die erhaltenen Gesprächsbeobachtungsbögen auszufüllen. Jeder Beobachter füllt die Bögen einzeln aus.

Zeit für die Videowiedergabe und Analyse: 10 min.

Anschließend bittet der Trainer die Teilnehmer, ihre eigenen Gefühle und Beobachtungen nach dem Ansehen der Aufzeichnung, die sie im Forum „gespielt“ haben, mitzuteilen. Anschließend bittet der Trainer die Beobachter, ihre Beobachtungen anhand der ausgefüllten Beobachtungsbögen in einer moderierten Diskussion über die im Gespräch identifizierten Elemente – die Prozesse und Prinzipien von der MG – zu teilen. Die Schlussfolgerungen aus ihren Antworten werden auf einem Flipchart festgehalten.

Zeit: 10 min.

In seiner Zusammenfassung der Diskussion weist der Trainer darauf hin, dass die Eindrücke von Teilnehmern und Beobachtern des Gesprächs manchmal unterschiedlich sein können und vom Grad des Engagements im Prozess und der Schulung in der Anwendung der Prinzipien der MG abhängen. Er betont die Rolle der Motivation des Klienten bei der Erzielung von Veränderungen.

Zeit: 5 min.

**Schritt 2:** Im nächsten Schritt der Übung stellt der Trainer eine zuvor vorbereitete Gesprächsszene basierend auf derselben Fallstudie – Studie I und II – nach. Die Szenen basieren auf zuvor vorbereitetem Material, das auf den Szenariovorlagen basiert. Nach Abschluss der Videowiedergabe wird das Video gemeinsam mit den Schulungsteilnehmern analysiert. Jeder analysiert es anhand der im zuvor verwendeten Bewertungsbogen identifizierten Bereiche. Die Schlussfolgerungen werden auf einem Flipchart festgehalten.

Zeit: 10 min

Abschließend weist der Trainer die Teilnehmer auf die Notwendigkeit eines konsequenten, nicht-direktiven, aber dennoch fokussierten Gesprächsstils hin. Der Trainer betont die bewusste und präzise Anwendung der MI-Prinzipien, -Prozesse und des MI-Geistes sowie die Notwendigkeit, die Kompetenzen in diesem Bereich durch praktische Schulungen für jeden Spezialisten zu verbessern (unter Bezugnahme auf den Kolb-Zyklus – siehe Diagramm in Ad 5 – Schlussfolgerung). Auf diese Weise kann der Trainer auf die anschließende Hausaufgabe eingehen.

Zeit: 5 min.

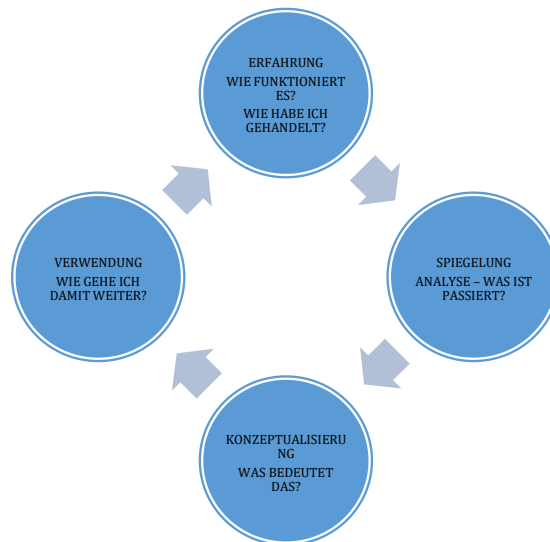
### Ad 5. Abschluss

Im letzten Teil des Trainings nutzt der Trainer einen Ball für freie Diskussionen über das absolvierte Training. Jeder Teilnehmer gibt den Ball an eine Person seiner Wahl weiter und jeder beantwortet abwechselnd Fragen wie:

- Ich habe erfahren, dass ...
- In meiner Arbeit werde ich verwenden ...
- Mich hat interessiert ...
- Ich bin mir dessen bewusst geworden, dass ...
- In meiner Arbeitspraxis werde ich einführen/ verändern ...

In der Zusammenfassung sollte der Trainer auf die vier Phasen des Erwachsenenbildungsprozesses nach Kolb eingehen: Erfahrung, Reflexion, Konzeptualisierung und Anwendung. Es sollte betont werden, dass jeder Teilnehmer auch eigene Gefühle haben kann und diese, wenn es die Zeit erlaubt, öffentlich geteilt werden können.

Abbildung zur Verwendung durch den Trainer: Kolbs Lernzyklus für Erwachsene



*ERFAHRUNG- ist etwas, was wir in einem Moment erleben, sie ist an unsere Aktivität angeknüpft, mit einer Handlung, z.B. „Wie hast Du dich in dem Gespräch mit dem Klienten verhalten?“*

*REFLEXION – BEOBACHTUNG – Analyse einer Erfahrung, Beobachtung aus verschiedenen Perspektiven dieses Ereignisses, z.B. „Welchen Effekt hat diese Situation gebracht?“*

*KONZEPTUALISIERUNG - ABSTRAKTE THEORIE – Schlussfolgerungen aus der Analyse ziehen, verallgemeinern, Muster erkennen, z.B. „Was kann ich in Zukunft tun, um das angestrebte Ziel zu erreichen?“*

*ANWENDUNG – Testen neuer Verhaltensweisen basierend auf Erfahrungen. Testen neuer Kompetenzen in der Praxis.*

Der Trainer weist darauf hin, dass die Phase der ANWENDUNG von den Teilnehmern in ihren Hausaufgaben überprüft wird und dass der Kolb-Zyklus eine Abfolge sich wiederholender Verhaltensweisen ist, die auf die Selbstverbesserung abzielen.

Zeit: 15 min

#### **Ad 6. Follow-up**

Der Trainer stellt den Teilnehmern nach Abschluss des Trainings eine Aufgabe, die sie in der Arbeit mit Klienten in deren beruflichem Umfeld bearbeiten sollen. Nutzen Sie hierfür das Arbeitsblatt aus Übung 4 der Trainingseinheit zur Videoanrufanalyse – HO5 „Gesprächsanalyse“. Während der individuellen Bearbeitung der Aufgabe sollten die Teilnehmer auf den Gesprächsverlauf, ihr Engagement und ihre eigene Einstellung achten. Wichtig ist, die im Gespräch mit dem Klienten verwendeten Elemente der MG zu identifizieren. Zur Erinnerung: Die linke Spalte des Arbeitsblatts zeigt den zu analysierenden Bereich an, während die rechte Spalte Platz für die Eintragung identifizierter Phrasen/Sätze bietet, die diesen Bereich veranschaulichen.

**Hausaufgabe:**

**Aufgabe:** Üben Sie Ihre neu erlernte Technik in mindestens fünf Gesprächen. Notieren Sie nach jedem Gespräch die Fragen, die den Klienten motiviert haben. Verwenden Sie dazu HO5, „Gesprächsanalyse“. Posten Sie die Zusammenfassung im Gruppenforum.

**Instrumente zur Bewertung der Zielerreichung** (einschließlich Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen) und der Qualität des Prozesses

**Fragen mit Antworten** zu dem Wissenstest:

1. Markieren Sie die korrekte Definition der MG mit einem X

Es handelt sich um eine kollaborative, zielorientierte Art der Kommunikation mit besonderem Schwerpunkt auf der Sprache des Wandels.	<input checked="" type="checkbox"/>
Dabei handelt es sich um einen kooperativen Gesprächsstil, der sich dadurch auszeichnet, dass der Klient beruhigt und getröstet wird und ihm wird gleichzeitig professionelle Beratung geboten.	<input type="checkbox"/>

2. Zeigen Sie die wichtigsten Prozesse der MG:

- a. Intrigieren
- b. Unterstützen
- c. Engagieren**
- d. Üben
- e. Fokussieren**
- f. Evokation**
- g. Entspannung
- h. Planung**

3. Zeigen Sie, welche Haltung in dem GEIST DER MG **NICHT** enthalten ist:

- a. Zusammenarbeit
- b. Sorge
- c. Überzeugen**
- d. Akzeptanz
- e. Evokation

4. Ergänzen Sie den Satz mit dem richtigen Wort:

- a. zu zeigen,
- b. zu planen,
- c. herauszuholen,
- d. vorzuschlagen,

Evokation ist ... statt zu liefern.

5. Bei welchem Prinzip der Motivierenden Gesprächsführung besteht das Ziel der Beziehung zwischen dem Spezialisten und dem Klienten darin, den Glauben des Klienten an seine Fähigkeit aufrechtzuerhalten, sein eigenes Verhalten zu kontrollieren und sein eigenes Leben zu beeinflussen?

- a. Förderung des Selbstwertgefühls
- b. Unterstützung durch Anleitung
- c. Gute Beispiele geben

6. Ordnen Sie die Aussagen der richtigen Beziehung in dem Geist der MG zu, indem Sie den entsprechenden Buchstaben in die rechte Spalte einfügen:

- a. Ich sehe, dass Sie versuchen, pünktlich und genau zu sein.
- b. Ich bewerte Ihr Verhalten nicht.
- c. Sie möchten erneut versuchen, gute Beziehungen zu Ihren Kollegen aufzubauen.
- d. Ich höre, dass Sie unzufrieden sind und solche Situationen in Zukunft lieber vermeiden möchten.

Beziehung im Geist der MG	Aussage des Spezialisten
Dem Reflex der Verbesserung zu widerstehen	
Die Motivation des Klienten verstehen	
Dem Klienten aktiv zuzuhören	
Den Klienten stärken	

7. Das SMART-Modell, das zur Zielsetzung im Coaching verwendet wird, beinhaltet das Merkmal der ZIELREALISTIZITÄT. Welche der folgenden Fragen würden Sie im Gespräch mit einem Klienten auf dieses Merkmal anwenden?

- a. Was genau möchten Sie erreichen?
- b. Wann werden Sie wissen, dass Sie das Ziel erreicht haben?
- c. Wann werden Sie die Effekte merken?
- d. Was gibt Ihnen das Ziel?
- e. Welche Ressourcen benötigen Sie, um das Ziel zu erreichen?

8. Wählen Sie aus den u. A. Aussagen ein Beispiel für die Evokation im Geiste der MG:

- a. Bitte folgen Sie meinen Anweisungen und die Ergebnisse werden schnell angezeigt.
- b. Sie sind sehr aufgeregt, das erschwert uns die Zusammenarbeit.
- c. Erinnern Sie sich bitte daran, was Ihnen in Ihrem letzten Job Zufriedenheit bereitet hat.

9. Wie nutzen Sie den Engagement-Prozess in der MG? Wählen Sie die richtige Antwort.
- Ich unterstütze den Klienten dabei, sein Ziel zu erreichen, auch wenn ich ihm dafür einen Teil der Arbeit abnehme.
  - Ich werde dem Klienten erlauben, das Handeln so lange hinauszuzögern, wie es für ihn bequem ist.
  - Ich werde Verständnis für seine Situation zeigen und ihm meine Zusammenarbeit anbieten
10. In welchem Prozess der MG werden Sie die Fähigkeit nutzen, Hindernisse auf dem Weg zum Erreichen Ihres Ziels zu erkennen?
- Anleitung
  - Planung
  - Ermutigung
  - Evokation
11. Welche Einstellungen in der MG zeigen, dass der Klient von dem Spezialisten akzeptiert?
- Den unbedingten Wert des Klienten als Person anerkennen
  - Respekt gegenüber der Autonomie des Klienten
  - Das Gefühl von Abhängigkeit des Klienten gegenüber dem Spezialisten wecken
  - Anerkennung der eigenen Autorität als Ausgangspunkt für weitere Zusammenarbeit
12. Nennen Sie die richtige Reaktion des Spezialisten auf die Aussage des Klienten: "Ich weiß selbst am besten, was zu tun ist":
- Ich respektiere die Autonomie des Klienten als Spezialisten in seinem eigenen Bereich
  - Ich werde die Zusammenarbeit mit dem Klienten beenden, da er noch nicht bereit ist, sich zu ändern.
  - Ich möchte das Beispiel eines anderen Klienten aus meiner Berufspraxis anführen.
  - Ich sage dem Klienten, dass seine Entscheidungen falsch sind.
13. Beurteilen Sie, welche Verhaltensweisen des Spezialisten mit dem GEIST von der MG übereinstimmen:
- Verwaltung des Veränderungsprozesses
  - Überwachung des Klienten und dessen Einbindung in den Veränderungsprozess
  - Den Klienten dazu anregen, über die Auswirkungen zukünftiger Veränderungen nachzudenken
  - Die Dilemmata für den Klienten lösen
  - Schaffung einer Atmosphäre für die Aussagen des Klienten
14. Welche Haltung zeichnet einen Spezialisten im dem MG-Prozess aus – Fokussierung:
- Der Spezialist ist ein Begleiter, der den Klienten in seinen Entscheidungen unterstützt, ohne seinen Willen zu ersetzen
  - Der Spezialist ist ein Wegweiser, der den Klienten bei seinen Entscheidungen unterstützt.
  - Der Spezialist ist ein Experte, der über die Pläne des Klienten im Veränderungsprozess entscheidet.

15. Geben Sie an, welche Einstellungen des Spezialisten richtig und welche falsch sind:

Haltung	RICHTIG/FALSCH
Die MG verwenden wir DM „mit jemandem“ und „für jemanden“.	<input checked="" type="checkbox"/>
Wir verwenden die Evokation, wenn wir Motivation und Ressourcen beim Klienten finden möchten.	<input checked="" type="checkbox"/>
Die Ermutigung des Klienten zum Risiko als eine Chance zur Veränderung ist akzeptabel.	F
Die Entscheidungen und Meinungen des Klienten zu akzeptieren, ist ein Rückschritt im Veränderungsprozess.	F
Ambivalenz ist förderlich auf dem Weg zur Veränderung.	<input checked="" type="checkbox"/>

**Seminar „Kommunikation ohne Grenzen“**  
für Spezialisten, die mit freigelassenen Inhaftierten arbeiten

## **Unterrichtsszenario**

### 2. Motivation und Kommunikation mit dem Klienten in der Motivierenden Gesprächsführung

**Modul:** Motivation

**Block:** Anwendung ausgewählter Fähigkeiten der MG

**Schwierigkeitsgrad:** ISCED 5-8

**Erforderliche Einstiegskompetenzen (Ausbildung, Fortbildung u.ä.):** Abgeschlossenes  
Modul zu den Grundlagen der Arbeit mit Aktivierungsmethoden oder mit Coaching

**Autor / Dozent:** ZAFOS

### Ziele:

- Bereitstellung von Wissen, Fähigkeiten und Gewohnheiten zur Unterstützung des Gesprächspartners/Klienten, der die Haft verlassen hat bei:

- a) der Festlegung eigener Ziele, erwarteter Effekte sowie der Ressourcen, diese Ziele zu erreichen,
- b) der Festlegung realistischer und positiver Faktoren für die Ziele,
- c) der Lösung von Dilemmata, die die Eigene Motivation zur Veränderung blockieren, mithilfe von Techniken der Motivierenden Gesprächsführung und des Coachings.

### Erwartete Ergebnisse (Kompetenzen):

- a) Kenntnisse über die Werkzeuge der auf einem kooperativen Stil basierten Methode der Motivierenden Gesprächsführung, die die Motivation des Gesprächspartners stärkt,
- b) Wissen über das transtheoretische Modell der Veränderung in der Arbeit mit Klienten basierend auf der Verwendung der MG,
- c) Fähigkeit, Methoden zu verwenden, um eine Sprache des Wandels und der Verpflichtung hervorzurufen,
- d) Fähigkeit, Coaching-Elemente bei der Arbeit mit einem Klienten in einer Veränderungsphase einzusetzen,
- e) Fähigkeit zur Verwendung von OARS-Tools,
- f) Engagement in die Nutzung der Instrumente von der MG in der Zusammenarbeit mit dem Gesprächspartner.

### Formen und Methoden der Durchführung:

- h) Minivortrag
- i) Brainstorming
- j) Einzelarbeit
- k) Teamarbeit
- l) Paarübungen – Rollenspiele
- m) Analyse von Videoaufzeichnungen
- n) Moderierte Diskussion

### Zeit für die Durchführung:

- a) Vorbereitungszeit vor dem Unterricht: 1/2 h
- b) Unterrichtszeit: 3 Ustd. (113 Min.)
- c) Nacharbeiten: 1/2 h

## Hilfsmittel:

### a) **Thematische Leinwand** – Frau Zofia

Frau Zofia kam in das Zentrum für soziale Integration (ZSI), an dem sie bereits in der Vergangenheit teilgenommen hatte. Zuvor hatte sie einen Monat lang Maßnahmen im ZSI besucht, um nach Verbüßung ihrer Haftstrafe eine Arbeit zu suchen. Die Häufigkeit der Maßnahmen gefiel ihr nicht und sie hörte auf, daran teilzunehmen. Frau Zofia möchte Informationen über die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung erhalten.

#### **Beispiele von Fragen, die die Informationen verifizieren und erweitern:**

1. Können Sie etwas über sich erzählen?
2. Haben Sie vor der Inhaftierung gearbeitet?
3. Was haben Sie beruflich gemacht?
4. Über welche Qualifikationen, Ausbildung verfügen Sie?
5. Wie sieht ihre aktuelle finanzielle Situation aus?
6. Haben Sie Unterstützung von ihnen nahestehenden Personen?
7. Mit welchem Problem sind Sie zu mir gekommen?

### b) **Fallbeispiel**

**Bildung** – Zofia, 50, hat eine Berufsschule mit dem Abschluss Köchin absolviert. Sie hat keine weitere Schule bzw. Fortbildungen besucht.

**Persönliche Situation** – Aktuell lebt sie alleine in einer Sozialwohnung. Sie versucht, Beziehungen zu ihren Nachbarn aufzubauen und kümmert sich gelegentlich um eine Nachbarin, die Diabetes hat. Manchmal bringt sie ihr Suppe oder hilft ihr beim Einkaufen.

Sie interessiert sich für neue Diätrezepte und da sie keine feste Anstellung hat, kann sie ihren kulinarischen Interessen nachgehen. Sie verfolgt Online-Rezeptportale, was einen großen Teil ihrer Zeit in Anspruch nimmt. Aufgrund ihrer Interessen und altersbedingter gesundheitlicher Probleme möchte sie sich in diesem Bereich weiterentwickeln.

Die fehlende Arbeit schränkt Zofia finanziell ein und ihre geringen Ersparnisse gehen zur Neige. Sie befürchtet, dass es in naher Zukunft zu Problemen mit den laufenden Zahlungen kommen könnte und möchte sich zudem einen neuen Küchenroboter anschaffen. Sie fragt sich, woher die finanzielle Unterstützung oder Hilfe kommt. An eine Vollzeitstelle denkt sie nicht, denn sie schätzt die viele Freizeit, die sie hat.

Sie verbüßte ihre Gefängnisstrafe, weil sie die Unterlagen des Ladens, in dem sie arbeitete, gefälscht und Geld des Ladenbesitzers veruntreut hatte. An eine Rückkehr ins Berufsleben hat sie nicht gedacht, weil sie Angst hat, aufgrund ihrer Vergangenheit als unehrliche Person wahrgenommen zu werden.

**Kompetenzprofil** - Sie verfügt über mehrjährige Berufserfahrung in ihrem erlernten Beruf – der Köchin. Sie arbeitete hauptsächlich in Schulkantinen. Vor ihrer Gefängnisstrafe arbeitete sie als Verkäuferin in einem Lebensmittelgeschäft. Auch im Gefängnis arbeitete sie in der Küche, allerdings als Küchenhilfe.

a) **Thematische Leinwand** – Lucjan

*Lucjan meldete sich beim Arbeitsamt in der Hoffnung, Arbeitslosengeld zu erhalten. Er ist arbeitslos und verfügt über keine finanziellen Mittel, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Er möchte das Geld sofort bekommen, weil er glaubt, dass er es verdient, da es keine Arbeit für ihn gibt.*

**Beispiele von Fragen, die die Informationen verifizieren und erweitern:**

1. Können Sie etwas über sich erzählen?
2. Haben Sie vor der Inhaftierung gearbeitet?
3. Über welche Qualifikationen, Ausbildung verfügen Sie?
4. Wie sieht ihre aktuelle finanzielle Situation aus?
5. Mit welchem Problem sind Sie zu mir gekommen?

b) **Fallbeispiel für den Unterricht**

**Bildung** – Lucjan, 49, er ist Absolvent einer Elektrofachschule und von Beruf Elektroinstallateur.

**Persönliche Situation** – Er lebt mit seiner Familie zusammen, wird derzeit von seiner berufstätigen Frau unterstützt und hat eine Tochter, die bereits unabhängig ist. In seiner Freizeit repariert er kleine Haushaltsgeräte für Freunde und Nachbarn. Er gibt viel für Zigaretten aus.

*Die Gefängnisstrafe erfolgte wegen Beteiligung an einem Raubüberfall und einer Körperverletzung. Er geriet in eine Schlägerei, weil er mit seinem Gegner nicht einer Meinung war. Lucjan ist leicht erregbar und hin- und hergerissen. Er leidet unter Wutanfällen, glaubt aber, dass „ein Mensch das Recht hat, wütend zu werden, wenn andere nicht auf seiner Seite sind.“ Er nimmt sich selbst nicht als eine Person wahr, die in Konflikten steckt. Er behauptet, dass er mit allen gut auskommt und das Problem bei den anderen liegt.*

*Er suchte bei seinen Freunden nach einem Job, doch keiner von ihnen konnte ihm helfen, also beschränkte er den Kontakt zu ihnen. Er behauptet, dass es für Menschen über 50 keine Jobs mehr gebe. Er glaubt, dass seine Kollegen ihn vielleicht deshalb nicht empfohlen haben, weil er sich im Widerspruch zu ihnen getrennt hat. Er ist jedoch nach wie vor davon überzeugt, dass diese Berichte korrekt sind. Andererseits ist ihm bewusst, dass er sich manchmal zu nervös verhält und die Unterstützung oder Empfehlung von den Arbeitskollegen die Jobsuche beschleunigen könnte. Er möchte wieder Geld verdienen und nicht auf das Einkommen seiner Frau angewiesen sein.*

*Der Klient möchte Arbeitslosengeld beziehen und hat daher bereits die für die Anmeldung beim Arbeitsamt notwendigen Unterlagen vorbereitet. Außerdem erfuhr er, ab wann er Anspruch auf Leistungen hätte. Er fragt sich, wie er mit seinen Emotionen umgehen wird, wenn er einen Job in schwierigen und konfliktartigen Situationen findet.*

*Lucjan hörte von Kursen für Menschen, die wie er Schwierigkeiten haben, mit Emotionen umzugehen. Er dachte, es könnte sich lohnen, dies zu überprüfen, da er mit den Menschen zusammenarbeiten und nicht mit ihnen streiten möchte.*

**Kompetenzprofil** - Er arbeitete als Elektriker in einer Wohnungsbaugenossenschaft und in verwandten Berufen, beispielsweise als Verkäufer in der Elektroabteilung eines großen Baumarktes. Sein Gehalt ergänzte er durch zusätzliche Einsätze als sogenannter "Handwerker". Er verfügt über aktuelle SEP-Qualifikationen.

a) **Präsentationen PPT** zu den zu besprechenden Themen

**Motivation und Kommunikation mit dem Klienten in der Motivierenden Gesprächsführung**

1. Transtheoretisches Modell der Veränderung
2. Schlüsselphasen der Veränderung
  - a. Vorüberlegungsphase
  - b. Kontemplative Phase,
  - c. Vorbereitung
  - d. Handlung
  - e. Aufrechterhaltung
  - f. Rückfall
3. Motivation und ihre Formen
4. Merkmale der Motivation
  - a. Ambivalenz
  - b. Widerstand
  - c. Die Sprache der Erhaltung
5. Das Potential des Klienten
6. Sprache der Veränderung
7. Methoden zur Herbeiführung der Sprache des Wandels
8. Sprache der Verpflichtung
  - a. Methoden zur Herbeiführung der Sprache der Verpflichtung
  - b. Kommunikation während der Veränderung
9. Nutzung der Coaching-Elemente im Veränderungsprozess – Kartesische Fragen
10. Instrumente der MG – die Ruder OARS
  - a. Offene Fragen
  - b. Wertschätzung
  - c. Spiegelung
  - d. Zusammenfassung

**Verlauf der Schulung**

**Zeitplan**

Nr.	Name der Aktivität	Beschreibung	Zeit (min.)	Hilfsmittel	Bemerkungen
1	Prä-work – Aufgabe vor dem Unterricht	Hausaufgabe:  Lesen Sie die Materialien zum Thema: Nutzung ausgewählter Fähigkeiten der MG – Arbeit mit	30	<b>HO1</b> – Materialien über die Nutzung der Fähigkeiten der MG	Die Teilnehmer machen sich vor der Schulung mit den Schulungsunterlagen vertraut. Dies ist



4	Fähigkeiten zur Klientenmotivation	<p><b>Übung Nr. 3 mithilfe der Profile der Gesprächspartner:</b> Phasen der Veränderung</p> <p>Profil 1: Zofia</p> <p>Profil 2: Lucjan</p> <p><b>Übung Nr. 4:</b> „Die Ruder“ der MG</p>	50	<p><b>HO2</b> - Profil des Gesprächspartners Frau Zofia</p> <p><b>HO3</b> – Profil des Gesprächspartners Herr Lucjan</p> <p><b>HO4</b> – Hilfstabelle zu Übung 3</p> <p><b>HO5</b> - Videofilm - TOMASZ</p> <p>Flipchart</p> <p>Marker</p> <p>PC</p> <p>Beamer</p>	<p>Der Trainer verwendet zwei Profile in zwei Arbeitsgruppen</p> <p>Der Trainer verwendet die nach dem Drehbuch aufgenommene Videoszene "TOMASZ"</p>
5	Abschluss	Zusammenfassung der Schulung Feedback	13	Ball	Die Zusammenfassung gibt einen Überblick über die Schulung.
6	Follow-up	<p>Hausaufgabe:</p> <p>Üben Sie die Verwendung kartesischer Fragen. Veröffentlichen Sie eine Zusammenfassung im Gruppenforum.</p>	30	Forum online (e-learning des Projektes)	Die Teilnehmer erhalten Zeit, die erlernten Techniken zu üben und die Aufgabe innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens (z. B. einer Woche) zu erledigen. Der Trainer gibt Feedback zu den Ergebnissen.

**Ausführliche Anweisungen für den Trainer und die Teilnehmer:**

**Ad 1. Die Aufgabe Prä-work** wird vor der Schulung selbstständig erledigt.

## Ad 2. Begrüßung. Einführung in das Thema.

### a) Aufgabe Nr. 1 „Mein Name – meine Ressourcen“

Als Einstieg in das Training empfiehlt sich Übung 1, um das Eis zu brechen und die Teilnehmer einander vorzustellen bzw. aufzufrischen. In dieser Übung demonstriert der Trainer den Ablauf anhand eines Flipcharts und bittet die Teilnehmer, dasselbe mit einem leeren Blatt Papier und einem Stift zu tun.

#### **Ausführungsmethode:**

*Aufgabe: Schreiben Sie Ihren Namen so auf ein Blatt Papier, wie Sie angesprochen werden möchten. Schreiben Sie ihn vertikal. Betrachten Sie dann jeden Buchstaben Ihres Namens als Anfang eines Wortes, das Ihre Stärke oder positive Fähigkeit beschreibt, und fügen Sie dieses Wort hinzu.*

*Muster:*            **MITFÜHLEND**  
                         **AGIL**  
                         **RESOLUT**  
                         **ELOQUENT**  
                         **KOMMUNIKATIV**

Anschließend fordert der Trainer die Teilnehmer auf, ihre Stärken vor der Gruppe aufzulisten. Er lobt die Teilnehmer und betont, dass die in der Übung identifizierten Ressourcen es ihnen ermöglichen, sich aktiv an der weiteren Übung zu beteiligen.

Zeit: 10 min.

### b) Info: Blockthema

Der Trainer stellt den Teilnehmern kurz die Themen vor, die im Training behandelt werden. Dies verdeutlicht die inhaltliche Einordnung des Trainings und ordnet es in den Gesamthalt aller Lernblöcke ein. Die Teilnehmer sollten sich über den Umfang der Kompetenzen im Klaren sein, die sie in diesem Block bearbeiten werden. Der Trainer sollte diesen Punkt als Auftakt für die weitere Arbeit betrachten und zum nächsten Inhalt übergehen, damit die Teilnehmer die Trainingsziele und den daraus resultierenden Nutzen klar erkennen können. In diesem Abschnitt können auch die Organisation des Trainings, die geplante Zeit, die geplanten Arbeitsformate sowie Fragen zum Zeitplan und zur Organisation erläutert werden.

Zeit: 10 min.

### c) Übung Nr. 2 „Was weiß ich bereits“

**Eine Übung zur Überprüfung der Aufgaben vor der Arbeit. Der Trainer schreibt den Satz „Grundlegende Fähigkeiten in der Motivierenden Gesprächsführung“ auf ein Flipchart.**

Die Teilnehmer sollten abwechselnd an das Flipchart gehen und die Fähigkeit aufschreiben, die sie für die Anwendung der motivierenden Gesprächsführung für am wichtigsten halten. Dadurch entsteht das Dilemma, sich nur auf eine Fähigkeit festzulegen. Der Trainer sollte die Schwierigkeit, nur eine Fähigkeit zu identifizieren, zusammenfassen, da Fähigkeiten in diesem Bereich je nach den Bedürfnissen des Klienten und des Auftraggebers als Paket eingesetzt werden.

Zeit: 10 min.

d) **Präsentation und Minivortrag.**

Der Trainer präsentiert die Inhalte des Trainingsprogramms als Einführung in den weiteren Verlauf des Trainings anhand der Präsentation „Anwendung ausgewählter Fähigkeiten der MG – Arbeit mit Klienten während des Veränderungsprozesses“. Der Umfang der Präsentation entspricht den Teilnehmermaterialien, die spezifische Themen vertiefen. Der Schwerpunkt liegt auf der aktiven Herangehensweise des Spezialisten an den Prozess der Klientenbetreuung. Darüber hinaus hebt der Trainer die Vorteile des Einsatzes der Fähigkeiten der MG bei der Unterstützung der Klienten im Veränderungsprozess hervor. Der Trainer empfiehlt außerdem den Einsatz ausgewählter Tools und Fähigkeiten aus dem persönlichen Coaching, die für die MG nützlich sein können, wie z. B. die kartesische Fragetechnik. Die Präsentation ist während des gesamten Trainings verfügbar, und der Trainer kann später im Training bei Bedarf darauf zurückgreifen.

Zeit: 20 min.

**Ad 4. Fähigkeiten zur Motivation der Klienten**

a) **HO2, HO3, HO4 – Übung Nr. 3 mit Nutzung der Profile von den Gesprächspartnern: Phasen der Veränderung**

H02 - Profil 1: Frau Zofia

H03 - Profil 2: Herr Lucjan

Der Trainer teilt die Teilnehmer in zwei Teams ein. Jedes Team erhält eine andere Fallstudie zur Analyse, die das Thema der Übung darstellt. Die Studie wird in der Anzahl der Teammitglieder ausgedruckt. Zusätzlich verteilt der Trainer an jedes Team ein Begleitblatt. Auf diesem Blatt werden die Ergebnisse der Übung festgehalten. Als Orientierungshilfe zeigt der Trainer Folie Nr. 4 aus der Präsentation.

**Aufgabe:**

*Sie haben eine Fallstudie erhalten, die Ihnen als Leitfaden für Ihre weitere Teamarbeit dienen wird. Lesen Sie das vorgegebene Profil sorgfältig durch und identifizieren Sie anschließend im Team die Abschnitte, die sich auf die einzelnen Phasen der Veränderung beziehen, die im transtheoretischen Modell der Verhaltensänderung (nach Prochaska, Norcross und Diclemente) beschrieben sind. Vervollständigen Sie die Tabelle zur Übung – H04. Besprechen Sie die Ergebnisse Ihrer Arbeit in Ihren Teams und einigen Sie sich auf die endgültigen Versionen.*

Zeit für die Gruppenarbeit: 15 min

**Folie Nr. 4**

Der Trainer bittet jedes Team, einen Vertreter auszuwählen und ihn/sie auf die Präsentation seiner Arbeit im Forum vorzubereiten.

Die Vorbereitungszeit für die Vertreter: 5 Minuten.

Jeder Vertreter stellt anschließend seine/ihre entwickelte Fallstudie und die identifizierten Phasen des Veränderungsmodells im Forum vor. Der Trainer/die Trainerin gibt zu jeder Präsentation einen kurzen Kommentar.

Zeit für die Präsentation: 2 x 3 min.

In der Zusammenfassung weist der Trainer auf die Rolle und die charakteristischen Merkmale der Veränderungsphasen hin.

Zeit für die Zusammenfassung: 4 min

**b) Aufgabe Nr. 4: „Die Ruder“ der MG**

Die Übung wird anhand eines Films durchgeführt, der gemäß dem Szenario – H05 aufgezeichnet wurde. Der Trainer verwendet eine Aufnahme der Szene mit dem Titel „TOMASZ“. Die Aufnahme sollte zweimal abgespielt werden – einmal vollständig und dann schrittweise, um die Identifizierung einzelner Ruder in Abschnitten zu ermöglichen und den Teilnehmern die Durchführung weiterer Anweisungen zu ermöglichen.

Der Trainer bittet die Teilnehmer, sich das Video anzusehen und die in der Präsentation gezeigten „OARS-Ruder“ zu identifizieren. Folie 29 dient als Leitfaden.

Auf dem Flipchartblatt notiert der Trainer das OARS-Modell nach der folgenden Formel:

<p>Ruder Nr. 1 OFFENE FRAGE</p>	<p>Ruder Nr. 2 WERTSCHÄTZUNG</p>
<p>Ruder Nr. 3 SPIEGELUNG</p>	<p>Ruder Nr. 4 ZUSAMMENFASSUNG</p>

Der Trainer bittet die Teilnehmer, anzugeben, welche Aussagen der Aufzeichnung sich auf die einzelnen „Ruder“ beziehen und hält entsprechend dem zugewiesenen Feld Beispiele hierfür auf einem Flipchartblatt fest. In der Zusammenfassung gibt er an, wie man im Motivationsprozess ein Gespräch mit den „Rudern“ führen kann.

Zeit: 20 min

#### Ad 5. Abschluss

Zum Abschluss des Trainings nutzt der Trainer den Ball für freie Diskussionen über das absolvierte Training. Jeder Teilnehmer gibt den Ball an eine Person seiner Wahl weiter und jeder beantwortet individuell Fragen wie:

- Ich habe erfahren, dass ...
- In meiner Arbeit werde ich verwenden ...
- Mich hat interessiert ...
- Ich bin mir dessen bewusst geworden, dass ...

Der Trainer sollte betonen, dass jeder Teilnehmer auch seine eigenen Gefühle haben kann und diese, wenn es die Zeit erlaubt, im Forum präsentieren kann.

Zeit: 13 min

#### Ad 6. Follow-up

Der Trainer stellt den Teilnehmern eine Aufgabe vor, die sie nach dem Abschluss des Trainings während der Arbeit mit ihren Klienten ausführen sollen.

#### Hausaufgabe:

*Üben Sie den Einsatz kartesischer Fragen in Motivationsgesprächen am Arbeitsplatz in mindestens fünf Gesprächen. Notieren Sie nach jedem Gespräch die Fragen, die die Motivation des Klienten gesteigert haben. Veröffentlichen Sie eine Zusammenfassung im Gruppenforum.*

**Instrumente zur Bewertung der Zielerreichung** (einschließlich Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen) und der Qualität des Prozesses

**Geschlossene Fragen mit Antworten** für einen Wissenstest, mit klarer Kennzeichnung der richtigen Antwort (Fragen können Einzelfragen, Multiple-Choice-Fragen, Zuordnungsfragen oder Satzvervollständigungsfragen sein):

1. Geben Sie die richtige Abfolge der Phasen im transtheoretischen Modell der Veränderung an.

Phase der Veränderung	Reihenfolge der Phase
-----------------------	-----------------------

Vorbereitung	<input checked="" type="checkbox"/>
Erhaltung	<input checked="" type="checkbox"/>
Kontemplation	<input checked="" type="checkbox"/>
Handlung	<input checked="" type="checkbox"/>
Rückfall	<input checked="" type="checkbox"/>
Präkontemplation	<input checked="" type="checkbox"/>

2. Eine Phase der Veränderung ist der Rückfall. Muss dieser in jedem Veränderungszyklus auftreten?

- a. Ja
- b. Nein**

3. Nennen Sie die richtige Antwort:

**a. Ambivalenz bedeutet nicht, dass der Klient demotiviert ist, sondern dass er unentschlossen bleibt**

b. Ambivalenz zeigt an, dass der Klient demotiviert ist und auf eine Veränderung verzichten möchte.

4. Nennen Sie Beispiele des Widerstandes des Klienten in einem Gespräch mit ihm:

- a. Zustimmung zu jedem Vorschlag
- b. Negation**
- c. Ignoranz**
- d. Obraźanie się na specjalistę**
- e. Viel reden über das Thema

5. Geben Sie an, welche Anweisungen charakteristisch für die Sprache der Erhaltung und welche charakteristisch für die Sprache der Veränderung sind:

Aussage	Sprache der Erhaltung	Sprache der Veränderung
Ich werde mich nicht ändern, weil ich mich so gut fühle.	<input checked="" type="checkbox"/>	
Ich habe mich daran gewöhnt, dass es so ist, wie es ist.	<input checked="" type="checkbox"/>	
Ich muss mein Leben in den Griff bekommen.		<input checked="" type="checkbox"/>

Ich habe das Gefühl, dass diese Veränderung etwas Gutes in mein Leben bringen wird.		<input type="checkbox"/>
Warum etwas ändern, was irgendwie funktioniert.	<input checked="" type="checkbox"/>	
Ich weiß, was ich tun muss.		<input type="checkbox"/>

6. Welche der Aussagen veranschaulichen die Sprache der Verpflichtung in den Aussagen des Klienten?

- a. Ich werde mir überlegen ...
- b. Ich versichere, dass ...**
- c. Ich beabsichtige ...**
- d. Vielleicht mache ich es so ...
- e. Ich denke darüber nach ...

7. Kartesische Fragen gehören zu den Coaching-Tools. Welche davon können in einem Motivierenden Gespräch verwendet werden??

- 1) Was passiert, wenn ich mein Ziel erreiche?
- 2) Was passiert nicht, wenn ich mein Ziel erreiche?
- 3) Was passiert, wenn ich mein Ziel nicht erreiche?
- 4) Was passiert nicht, wenn ich mein Ziel nicht erreiche?

- a. 1) und 3)
- b. 2), 3) i 4)
- c. alle**

8. Identifizieren Sie die Fallstricke, die in der Phase der Vorbereitung auf Veränderungen auftreten können:

- a. Zu früher Rücktritt
- b. Zu viel Veränderung erwarten
- c. Drohung mit einem Rückfall
- d. Zu schnelle Entscheidungen**

9. „Ich werde nie wieder so reagieren. Es war hoffnungslos. Ich schäme mich so.“  
Gibt es in dieser Aussage Signale für die Bereitschaft zum Phasenwechsel?

- a. Nein
- b. Ja**

10. „Ich stimme zu, dass es schön wäre, weniger Risiken einzugehen, aber ich genieße den Nervenkitzel. Eigentlich habe ich zu viel Spaß.“

Gibt es in dieser Aussage Signale für die Bereitschaft zum Phasenwechsel?

- a. Ja
- b. Nein

11. Geben Sie die Fähigkeiten an, die im Kontakt zu dem Klienten in der MG eingesetzt werden:

- a. Wertschätzung
- b. Unterweisen
- c. Interpretieren
- d. Zusammenfassung

12. Geben Sie an, welche Verhaltensweisen eines Spezialisten im Kontakt mit dem Klienten zu seiner Veränderungsbereitschaft beitragen:

Haltung des Sspezialisten	Markieren Sie die richtige Antwort mit X
Das eigene Beispiel nutzen	
Schwierige Fragen stellen	X
Paraphrasieren	X
Feedback geben	X
Polemisieren	

13. „Wie ist es Ihnen gelungen, die neuen Regeln umzusetzen?“ Wann/wozu könnte ein Spezialist diese Beispielfrage verwenden?

- a. Um den Klienten zu beurteilen.
- b. Um auf die bisherigen Erfahrungen des Klienten Bezug zu nehmen.
- c. Um eine Veränderung der Sprache des Klienten herbeizuführen.
- d. Um die Defizite des Klienten zu identifizieren.

14. Geben Sie die entsprechende Antwort des Spezialisten auf die Aussage des Klienten an:  
"Niemand wird mir sagen, was jetzt das Beste für mich ist."

- a. Ich werde dem Klienten Zeit geben, seine Aussage zu überdenken.
- b. Ich werde den Klienten darauf aufmerksam machen, dass wir uns treffen, um sein Verhalten zu ändern.

c. Ich werde den Klienten dazu bringen, über die Konsequenzen seines Handelns nachzudenken und zu überlegen, wer er ist und was er tut

15. Wie soll ein Spezialist auf den Widerstand des Klienten mit der Aussage „Ich werde nichts tun!“ reagieren?

- a. Das Gespräch beenden und dem Klienten Zeit zum Nachdenken geben.
- b. Auf die Grundsätze des sozialen Zusammenlebens verweisen.
- c. Verstehen, dass Widerstand ein Merkmal der Motivation ist.
- d. Die Einstellung des Klienten gegenüber zukünftigen Veränderungen akzeptieren.

**Seminar „Kommunikation ohne Grenzen“  
für Spezialisten, die mit freigelassenen Inhaftierten arbeiten**

## **Unterrichtsszenario**

### 3. Coachingelemente in Verbindung mit der Motivierenden

**Modul:** Motivieren

**Block:** Nutzung der Coaching-Tools in der Arbeit mit dem Klienten

**Schwierigkeitsgrad:** ISCED 5-8

**Erforderliche Einstiegskompetenzen (Ausbildung, Fortbildung u.ä.):**

- a) Abgeschlossener Block zu den Grundlagen der Arbeit mit Aktivierungsmethoden
- b) Kenntnisse von Strategien der Motivierenden Gesprächsführung
- c) Fähigkeit, ausgewählte Techniken der Motivierenden Gesprächsführung anzuwenden

**Autor / Dozent:** TULIPAN

### Ziele:

- Vermittlung grundlegender Kenntnisse, Fähigkeiten und Gewohnheiten, um Klienten durch Coaching bei der Definition ihrer eigenen Ziele zu unterstützen.
- Entwicklung von Kommunikationsfähigkeiten, einschließlich aktiver Zuhörtechniken und dem Stellen offener Fragen.
- Fähigkeit, die innere Motivation des Klienten für Veränderungen zu erkennen und zu stärken.

### Erwartete Ergebnisse (Kompetenzen):

- Kenntnisse über Coaching-Tools.
- Verbessertes Zuhören gegenüber Klienten.
- Erwerb der Fähigkeiten zur Entwicklung klarer und umsetzbarer Aktionspläne zur Überwindung identifizierter Hindernisse und zur Überwachung des Fortschritts.
- Steigerung der intrinsischen Motivation der Klienten.

### Formen und Methoden der Durchführung:

- Vortrag
- Brainstorming
- Arbeit in Gruppen
- Übungen zu 2
- Moderierte Diskussion

### Zeit für die Durchführung:

- Vorbereitungszeit für die Teilnehmer vor dem Unterricht: **1/2 h**
- Unterrichtszeit: **3 Ustd. (135 min)**
- Nacharbeiten: **1/2 h**

### Hilfsmittel:

#### HO4 Fallbeispiel I – Dariusz

##### a) Thematische Leinwand – Geschichte des Falls

*Dariusz meldete sich bei einem Spezialisten in dem Das Lernen war für sie kein Problem. Sie näht gerne mit der Maschine. Sie absolvierte eine Schneiderlehre, um Unterstützung bei der Unterbringung und Verpflegung zu erhalten. Er war zum ersten Mal vorbestraft (5 Jahre Haft – Diebstahl, Einbruch), alkoholabhängig und obdachlos. Während er seine Gefängnisstrafe verbüßte, arbeitete und lernte er nicht. Er nahm an Kursen teil, die von Vertretern nichtstaatlicher Organisationen für Suchtkranke organisiert wurden. Er weigerte sich, an der Vorbereitung der Freiheit mitzuwirken. Er hat Schulden gegenüber Gerichtsvollziehern aufgrund von Unterhaltsrückständen in Höhe von ca. 90.000 PLN. Er hat kein Geld, das er für die Verbesserung seiner Lebenssituation ausgeben könnte.*

Mithilfe der folgenden Fragen kann der Spezialist den Klienten und sein Problem kennenlernen:

**Beispiele von Fragen, die die Informationen verifizieren und erweitern:**

1. Mit welchem Problem sind Sie zu mir gekommen?
2. Welche Bildung haben Sie?
3. Haben Sie Berufserfahrung?
4. Haben Sie eine berufliche Ausbildung/Weiterbildung absolviert?
5. Wie viel Geld steht Ihnen derzeit zum Leben zur Verfügung?
6. Welche Schulden und Verbindlichkeiten haben Sie?
7. Wie ist ihr Gesundheitszustand?
8. Wie sieht ihre Wohnsituation aus?
9. Welche anderen Institutionen/Organisationen kennen Sie, die Ihnen helfen können?
10. Sind Sie süchtig?
11. Was haben Sie gemacht um Arbeit zu finden?

## b) Fallbeispiel

**Bildung** - Dariusz, 28, hat Grundschule absolviert. Er hatte Schwierigkeiten beim Lernen und war ein mittelmäßiger Schüler. Er ist nicht zur Schule gegangen. Es liegen keine abgeschlossenen Kurse/Ausbildungen vor.

**Persönliche Situation** – aktuell ist er obdachlos. Bislang lebte er bei seiner Mutter, die ihn aufgrund seiner Sucht und fehlender Arbeit aus der Wohnung warf. Er hat gesundheitliche Probleme (chronische Arthritis). Er ist alkoholabhängig. Eine individuelle Suchttherapie hat er bisher nicht absolviert. Er hat Schulden bei Gerichtsvollziehern in Höhe von 90.000 PLN. Aufgrund von Schulden konnte er bisher keine legale Anstellung finden. Er ist unmotiviert, Veränderungen in seinem Leben vorzunehmen und weiß nicht, wo er anfangen soll. Er hat kein Geld, um anzufangen.

**Kompetenzprofil** - er hat keine Berufserfahrung. Er hat nie legal gearbeitet. Er lebte von Sozialhilfe. Trotz seiner schwierigen Lebenssituation ist er nicht auf der Suche nach einer Arbeit und setzt weiterhin auf die Hilfe von Hilfseinrichtungen/-organisationen. Wenig Motivation, im Bereich der sozialen und beruflichen Aktivierung zu handeln. Er hat noch keine Suchtbehandlung begonnen. Er konzentriert sich darauf, eine Wohnung/ein Zimmer zu bekommen. Er glaubt, dass dies für ihn der Start in ein neues und besseres Leben ist und er später alles alleine gut bewältigen wird.

## H05 Fallbeispiel II – Ewa

### a) Thematische Leinwand – Geschichte des Falls

Um umfassende Unterstützung auf ihrem Weg zurück in die Freiheit zu erhalten, nahm Ewa Kontakt zu einer Fachkraft des Zentrums zur Unterstützung nach der Haftentlassung auf. Eine rückfällige Frau (12 Jahre Haft wegen Raubüberfällen), keine Sucht, lebt bei ihren Eltern, hat nie legal gearbeitet. Während sie ihre Gefängnisstrafe verbüßte, arbeitete sie. Sie nahm an Kursen teil, die von Vertretern

nichtstaatlicher Organisationen und des Strafvollzugs organisiert wurden. Ihr Gesundheitszustand ist gut.

Mithilfe der folgenden Fragen kann der Spezialist den Klienten und sein Problem kennenlernen:

**Beispiele von Fragen, die die Informationen verifizieren und erweitern:**

1. Was führt Sie zu mir?
2. Wie fühlen Sie sich in der Freiheit?
3. Wie ist Ihre Wohnsituation?
4. Welche Bildung haben Sie?
5. Haben Sie vor der Inhaftierung legal gearbeitet?
6. Wie ist Ihre Berufserfahrung?
7. Sind Sie süchtig?
8. Wie ist Ihr Gesundheitszustand?
9. Was ist zurzeit Ihr größtes Problem?
10. Sind Sie offen für eine dauerhafte Zusammenarbeit mit den Spezialisten unseres Zentrums?
11. Haben Sie Bedenken, in Freiheit zu leben?
12. Wie kann ich Sie unterstützen?

#### **b) Fallbeispiel - Ewa**

**Bildung** – Ewa, 46, hat ein Gymnasium absolviert. Das Lernen war für sie kein Problem. Sie näht gerne mit der Maschine. Sie absolvierte einen Schneidekurs.

**Persönliche Situation** - Sie wohnt derzeit bei ihren Eltern. Sie ist ein gesunder Mensch. Während sie ihre Gefängnisstrafe verbüßte, beglich sie ihre Schulden bei den Gerichtsvollziehern. Derzeit schuldenfrei. Sie hat keine Familie, auch keine Kinder. Sie ist nicht süchtig. Sie hat nie die Unterstützung von Hilfseinrichtungen/-organisationen in Anspruch genommen. Sie hat keine Kenntnis über Institutionen/Organisationen, die ihr im Alltag helfen können.

**Kompetenzprofil** – Sie hat Erfahrung als Näherin. Sie arbeitete über 5 Jahre in einer Schneiderei. Für diese Position erhielt sie ein festes Gehalt, es kam jedoch nie zu einem Vertragsabschluss mit ihr. Sie ist motiviert, Veränderungen in ihrem Leben vorzunehmen. Sie möchte legal arbeiten und ihren Eltern helfen. Sie macht sich Gedanken über die Zukunft. Die Kontakte zum kriminellen Umfeld hat sie abgebrochen.

#### **a) HO2 Präsentationen PPT zu den zu besprechenden Themen**

**Motivierende Gesprächsführung im Coaching. REGELN UND PROZESSE**

1. Definition. Ziel und das Wesentliche des Coachings.
2. Aufgaben und Fähigkeiten des Spezialisten in der Arbeit mit Coaching.
3. Grundlagen und Ziele des Coachings. Nutzung ausgewählter Fähigkeiten im Coaching.

4. *Beziehungen im Coaching.*
5. *Verantwortung im Coaching.*
6. *Kennenlernen von Techniken und Instrumenten BLEND.*

## Verlauf der Schulung

### Zeitplan:

Nr.	Name der Aktivität	Beschreibung	Zeit (min)	Hilfsmittel	Bemerkungen
1	Prä-work – Aufgabe vor der Schulung	1.1 Hausaufgabe:  Die Teilnehmer erhalten Unterlagen: <b>Nutzung ausgewählter Fähigkeiten im Coaching</b>	20	<b>HO1</b> - Unterlagen für die Teilnehmer	Der Trainer bittet die Teilnehmer, sich vor dem Training mit den Materialien vertraut zu machen. Dies ist Voraussetzung für die Teilnahme.
2	Einführung in die Nutzung des Coachings	2.1 Einführung in das Thema Coaching.	20	<b>HO2</b> - Präsentation  PC  Beamer	Der Trainer führt die Teilnehmer in die Themen ein, die während des Trainings behandelt werden.
		<b>Übung Nr. 1:</b>  Was weiß ich bereits?	10	<b>HO3</b> – Übungsblatt  Tafel  Magnete	Der Trainer überprüft die Vorbereitung der Gruppe auf den Unterricht.
		2.2 Kennenlernen der BLEND-Techniken und - Tools	15 min	<b>HO2</b> - Präsentation  <b>HO1</b> – Unterlagen für die TN	Der Trainer präsentiert und analysiert Schulungsinhalte zum BLEND-Prozess. Er nutzt

				<p>PC Beamer Papier Marker</p> <p>Papier Stifte</p>	<p>auch Informationen aus den Teilnehmermaterialien – HO1.</p> <p>Mit dieser Übung führt der Trainer die Teilnehmer in den nächsten Arbeitsschritt ein, nämlich die praktische Anwendung der Coaching-Tools.</p>
		<p><b>Übung Nr. 2:</b> Wer fragt, der irrt nicht?</p>	20		
3	Pause		15	Kaffeepause	
4	Fallbeispiel – Praxisgespräche mit Nutzung der Coaching-Tools (BLEND)	<p>4.1 Profil des Gesprächspartners</p> <p><b>Übung Nr. 3:</b> Dariusz/ Ewa – Profile der Gesprächspartner</p>	45	<p>Papier, Stifte</p> <p><b>HO5 –</b> Themanleinand und Profil des Klienten I –Dariusz</p> <p><b>HO6 –</b> Themanleinand und Profil des Klienten I – Ewa</p> <p>Material Audio (2 Filme Dariusz/Ewa)</p>	
5	Abschluss	5.1 Abschluss der Schulung. Reflexion und Diskussion	10	<b>HO7 –</b> Wissenstest – Evaluation	Der Trainer fasst die Schulung kurz zusammen und gibt den Teilnehmern

				Stift	Gelegenheit zur Stellungnahme. Am Ende der Schulung verteilt er Wissenstests (Evaluation). Die Teilnehmer können per E-Mail über die Evaluationsergebnisse informiert werden.
6	Follow-up	<p><b>Hausaufgabe:</b></p> <p>Üben Sie die BLEND-Technik in mindestens fünf Motivationsgesprächen am Arbeitsplatz. Schreiben Sie nach jedem Gespräch Ihre POSITIVEN Gefühle auf. Teilen Sie diese im Gruppenforum.</p>	30	Forum online (e-learning des Projektes)	Die Teilnehmer erhalten eine festgelegte Zeit, um die erlernte BLEND-Technik zu üben. Sie müssen die Aufgabe innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens (z. B. einer Woche) abschließen. Sie tauschen ausschließlich positive Erfahrungen miteinander aus, um die anderen in der Gruppe zu motivieren, die Technik in ihrer beruflichen Arbeit anzuwenden.

### Ausführliche Anweisungen für den Trainer und die Teilnehmer:

#### 1. Prä-work – Aufgabe vor dem Unterricht.

## 1.1 Hausaufgabe: Die Teilnehmer erhalten Unterlagen: Anwendung ausgewählter Fähigkeiten der MG im Coaching.

Der Trainer bittet die Teilnehmer, sich vor dem Training mit den Unterlagen vertraut zu machen. Dies ist eine Voraussetzung für die Teilnahme.

Zeit: 20 min.

**Wichtig: für diese Aufgabe nutzen wir die Unterlagen für die TN - HO1.**

## 2. Einführung in die Nutzung des Coachings.

### 2.1 Einführung in das Thema Coaching.

**Ziel:** Einführung der Teilnehmer in das Schulungsthema, Präsentation der Struktur und Ziele sowie Schaffung eines klaren Bildes dessen, was sie während des Meetings erwartet.

#### Hinweise für den Trainer:

1. **Begrüßung:**
  - Begrüßen Sie zunächst alle Teilnehmer und schaffen Sie eine freundliche und offene Atmosphäre. Fördern Sie die aktive Teilnahme und Zusammenarbeit.
2. **Einführung in das Thema:**
  - Beschreiben Sie kurz die Themen der Schulung und konzentrieren Sie sich dabei auf die wichtigsten Aspekte des Coachings. Erläutern Sie, warum diese Themen wichtig sind und wie sie in den breiteren Kontext der beruflichen Entwicklung passen.
  - Stellen Sie die Schulung in den Kontext des gesamten Fortbildungsprogramms. Zeigen Sie, wie das heutige Thema mit anderen Teilen der Schulung zusammenhängt, die die Teilnehmer bereits absolviert haben oder absolvieren werden.
3. **Kompetenzbereich:**
  - Erklären Sie den Teilnehmern, an welchen Kompetenzen sie in diesem Block arbeiten werden.
  - Identifizieren Sie die spezifischen Fähigkeiten, die entwickelt werden, damit die Teilnehmer genau wissen, was sie erwartet und worauf sie besonders achten sollten.
4. **Organisation der Fortbildung:**
  - Geben Sie Details zur Schulungsorganisation an: geplante Zeit, Arbeitsformate (z. B. praktische Übungen, Gruppendiskussionen, Einzelaufgaben) und die Regeln, die befolgt werden.
  - Geben Sie den Teilnehmern Raum, Fragen zum Zeitplan oder anderen organisatorischen Fragen zu stellen. Ermutigen Sie sie, Fragen zu stellen, um Zweifel von Anfang an auszuräumen.
5. **Reibungsloser Übergang zu weiteren Aktivitäten:**
  - Fassen Sie die Einleitung zusammen und betonen Sie, wie das heutige Meeting die Teilnehmer auf die nächsten Schritte im Trainingsprozess vorbereitet. Ermutigen Sie die Teilnehmer zur aktiven Teilnahme und betonen Sie, dass die jetzt besprochenen Themen die Grundlage für die weitere Arbeit bilden.
  - Gehen Sie fließend in die ersten Inhalte über und stellen Sie sicher, dass die Teilnehmer sich bereit fühlen, aktiv am weiteren Training teilzunehmen.

Diese Einführung soll den Teilnehmern helfen, den Kontext und die Ziele des Trainings besser zu verstehen, was ihr Engagement und ihre Effektivität bei der weiteren Arbeit steigern wird.

**Zeit: 20 min.**

**Wichtig: zu dieser Aufgabe nutzen wir die Präsentation – HO2.**

**a) Übung Nr. 1 „Was weiß ich bereits?“**

**Ziel der Übung:** Überprüfung des Verständnisses der Teilnehmer für das Coaching in der Motivierenden Gesprächsführung (MG) und Entwicklung der Kooperations- und gegenseitigen Zuhörfähigkeiten.

**Hinweise für den Trainer:**

**1. Vorbereitung der Tafel:**

- Der Trainer zeichnet eine Tabelle mit zwei Spalten an die Tafel. Eine Spalte ist mit dem Wort RICHTIG, die andere mit dem Wort FALSCH gekennzeichnet.

**2. Vorbereitung von Informationen:**

- Der Trainer hat 20 ausgeschnittene Karten mit Informationen zum Coaching in der MG (aus Blatt HO3).
- 10 dieser Informationen sind richtig und 10 falsch.

**3. Übungsverlauf:**

- Der Trainer liest jede Information einzeln vor.
- Die Teilnehmer müssen gemeinsam entscheiden, ob die Information richtig oder falsch ist.
- Nach der Entscheidung platziert der Trainer den Zettel mithilfe von Magneten in der von den Teilnehmern markierten Spalte (RICHTIG/FALSCH) an der Tafel.

**4. Zusammenfassung:**

- Nachdem alle Informationen gelesen wurden, überprüft der Trainer gemeinsam mit den Teilnehmern, wie viele Antworten richtig und wie viele falsch waren.
- Der Trainer führt eine kurze Analyse durch, bespricht die Antworten und weist auf falsche Entscheidungen (falls vorhanden) hin.

**5. Reflexion über die Zusammenarbeit:**

- Der Trainer betont während der Übung die Bedeutung von Zusammenarbeit und gegenseitigem Zuhören und betont, dass diese Fähigkeiten für die berufliche Tätigkeit von entscheidender Bedeutung sind.
- Die Teilnehmer können ihre Beobachtungen zur Zusammenarbeit und den Herausforderungen im gemeinsamen Entscheidungsprozess teilen.

Diese Übung testet nicht nur das Wissen der Teilnehmer, sondern stärkt auch ihre Teamfähigkeit und ihre effektiven Kommunikationsfähigkeiten.

**Zeit: 10 min.**

**Wichtig: Für diese Aufgabe verwenden wir das ÜBUNGSBLATT HO3, eine Tafel und Magnete.**

**2.2 Kennenlernen der Techniken und Instrumente BLEND.**

Der Trainer führt die Teilnehmer anhand von Präsentationen (H02) in die BLEND-Techniken und -Tools ein.

Der Umfang der Präsentationen entspricht den Teilnehmerunterlagen (HO1), die spezifische Themen vertiefen und die Teilnehmer mit BLEND-Techniken und -Tools vertraut machen.

**Wichtig: Die Präsentation – HO2 kann während der gesamten Schulung verfügbar sein und der Trainer kann in jeder Phase der Schulung und in der Zusammenfassung darauf zurückgreifen.**

**Zeit: 15 min.**

**b) Übung Nr. 2: Wer fragt, irrt nicht?**

**Hinweise für den Trainer:**

**a) Paarbildung:**

- Bitten Sie die Teilnehmer, sich in Paaren zusammenzuschließen. Es empfiehlt sich, Paare zu bilden, die sich nicht gut kennen, um die Erfahrung der Arbeit mit einem neuen Klienten zu simulieren.

**b) Rollen und Aufgaben:**

- Weisen Sie jeder Person im Paar eine Rolle zu: **Spezialist oder Klient**.
- **Der Spezialist** erhält vom Trainer fünf ausgedruckte Fragen, die er dem Klienten mithilfe der BLEND-Technik stellen kann, aber nicht muss.
- **Der Klient** erhält von Ihnen ausgedruckte Anweisungen, in denen das Problem, mit dem er zu kämpfen hat, und die Art und Weise, wie er es darstellen soll, beschrieben werden (anspruchsvoller/aggressiver Klient; emotional nicht verfügbarer Klient; ehrgeiziger Klient).

**c) Zeit für die Übung:**

- Die Paare haben 10 Minuten Zeit, um ein Gespräch zu führen. Während dieser Sitzung stellt der Spezialist Fragen, um möglichst viele Antworten zu erhalten, und der Klient antwortet entsprechend der ihm zugewiesenen Rolle – unter Verwendung der Anweisungen (anspruchsvoller/aggressiver Klient; emotional nicht verfügbarer Klient; ehrgeiziger Klient).

**d) Besprechung und Zusammenfassung:**

- Bitten Sie die Paare nach 10 Minuten, ihre Erfahrungen mit der Übung zu teilen. Regen Sie eine Diskussion darüber an, was gut funktioniert hat und was hätte anders gemacht werden können.
- Beachten Sie die unterschiedlichen Einstellungen der Klienten und betonen Sie die Bedeutung eines individuellen Ansatzes.

**5. Reflexion über den Arbeitsplatz**

- Besprechen Sie in der Zusammenfassung auch die Bedingungen, unter denen die Übung stattgefunden hat. Achten Sie auf den Einfluss der Umgebung (z. B. ein voller Raum, mangelnde Privatsphäre, Konzentrationsschwierigkeiten) auf die Qualität der Kommunikation.
- Betonen Sie die Bedeutung eines geeigneten Rahmens für das Klientengespräch, um ein Höchstmaß an Komfort und Konzentration für beide Seiten zu gewährleisten.

**5. Fragenanalyse:**

- Stellen Sie den Rollenspielteilnehmern Fragen, die ihnen helfen, die Dynamik des Gesprächs zu verstehen:
  - Wie haben Sie es geschafft, alle Fragen in der vorgegebenen Zeit zu stellen?
  - Warum konnten Sie nur zwei der fünf Fragen stellen?
  - Was fiel Ihnen in diesem Interview schwer?
  - Helfen Ihnen die Antworten auf diese Fragen bei der Erstellung eines effektiven Aktionsplans?
  - Sind Sie mit dem Interview zufrieden (Fragen an den Spezialisten und den Kunden)? Wenn ja, warum? Wenn nicht, warum?

### **Zusammenfassung:**

Diese Übung entwickelt nicht nur BLEND-Techniken, sondern beleuchtet auch die Vielfalt der Klienteninteraktionen. Dadurch lernen Spezialisten, ihren Ansatz auf die spezifischen Bedürfnisse jedes Klienten – insbesondere ehemaliger Strafgefangener – abzustimmen, was für den Coaching-Erfolg entscheidend ist.

**Zeit: 20 min.**

**Wichtig: für diese Aufgabe verwenden wir das ÜBUNGSBLATT HO4.**

## **4. Fallbeispiel – Gesprächspraxis mit Coaching-Tools (BLEND)**

### **4.1 Profil des Gesprächspartners.**

Der Trainer verteilt gedruckte Unterlagen an alle Teilnehmer – HO4 und HO5. Anschließend beginnt der Trainer mit der Übung. Er wählt vier Personen für das Rollenspiel aus. Jede Person nimmt an einem Rollenspiel teil. Die ausgewählten Personen erhalten Zeit zur Vorbereitung, und der Trainer richtet eine Station für die Aufzeichnung des Gesprächs ein. Die übrigen Teilnehmer fungieren als Beobachter und dokumentieren ihre Beobachtungen zur Kommunikation im Rollenspiel der Teilnehmer, die die Rollen des Spezialisten und des Klienten übernehmen.

Nach jedem Rollenspiel zeigt der Trainer audiovisuelles Material (2 Filme), um die Kommunikationsmethode mithilfe der BLEND-Technik zu vergleichen und zu analysieren.

**Zeit: 45 min**

**Wichtig: Der Trainer verwendet für die Übung eine Fallstudie: HO4 und HO5 und audiovisuelle Materialien (2 Filme).**

## **5. Abschluss**

### **5.1 Zusammenfassung der Schulung. Reflexion und Diskussion**

Die Teilnehmer teilen ihre Gedanken zum Training, was ihnen am wichtigsten war und wie sie das erworbene Wissen nutzen möchten. Diskussion im Forum.

**Zeit: 10 min**

**Wichtig: Während dieser 10 Minuten muss der Trainer Zeit für die Evaluation finden (es wird empfohlen, dass der Wissenstest der Teilnehmer nicht länger als 5 Minuten dauert und am Ende des Trainings stattfindet). Zu diesem Zweck verwendet er oder sie ein Tool zur Evaluation der Zielerreichung (einschließlich Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen) und der Prozessqualität – HO7. Die Ergebnisse der Evaluation können den Teilnehmern per E-Mail mitgeteilt werden.**

### HO7 – Wissenstest/ Evaluation

1. Was ist das Hauptziel des Coachings?
  - A) Erhöhung der Anzahl der Coaching-Sitzungen
  - B) Unterstützung des Klienten bei fundierten Entscheidungen**
  - C) Erleichterung der Kommunikation zwischen dem Team und der Führungskraft
  - D) Reduzierung des beruflichen Risikos des Coaches
  
2. Welche der folgenden Fähigkeiten sind für einen Fachmann, der Coaching praktiziert, unerlässlich?
  - A) Schnelle Konfliktlösung
  - B) Zeitmanagement für den Klienten
  - C) Fähigkeit, schwierige Fragen zu formulieren**
  - D) Durchführung von Gruppenschulungen
  
3. Zu den Hauptaufgaben eines Spezialisten, der mit Coaching-Techniken arbeitet, gehören:
  - A) Erstellen eines Marketingplans für den Klienten
  - B) Organisation von Workshops zum Thema Projektmanagement
  - C) Unterstützung des Klienten bei der Entscheidungsfindung**
  - D) Das Team zur Arbeit motivieren
  
4. Welche Beziehung sollte zwischen einem Coach und einem Klienten aufrechterhalten werden?
  - A) Hierarchisch
  - B) Kollegial
  - C) Partnerschaftlich**
  - D) Formal
  
5. Die Coaching-Beziehung sollte basieren auf:
  - A) Gegenseitigem Vertrauen und Respekt**
  - B) Rivalität
  - C) Bedingungslose Akzeptanz der Meinung des Coaches
  - D) Direkte Überwachung des Coaches über den Klienten
  
6. Wer trägt die Verantwortung für die Ergebnisse des Coachingprozesses?
  - A) Nur der Coach
  - B) Klient**

- C) Der Coach und der Klient gemeinsam  
D) Das Arbeitsteam
7. Die Verantwortung des Coaches umfasst:
- A) Entscheidungen für den Klienten treffen  
**B) Schaffung einer sicheren Umgebung für die Entwicklung des Klienten**  
C) Finanzziele des Klienten festlegen  
D) Überwachung des Fortschritts eines Klienten ohne dessen Wissen
8. Welche der folgenden Beschreibungen erfasst das Wesentliche des BLEND-Prozesses am besten?
- A) Der BLEND-Prozess ist ein Set vorgefertigter Tools zum schnellen Erreichen von Zielen.  
**B) Der BLEND-Prozess ist ein integrierter Ansatz, der verschiedene Techniken und Tools kombiniert, um die Entwicklung des Klienten auf personalisierte Weise zu unterstützen.**  
C) Der BLEND-Prozess ist eine verkürzte Version des traditionellen Coachings, die auf schnelle Ergebnisse ausgerichtet ist.  
D) Der BLEND-Prozess konzentriert sich hauptsächlich auf die technischen Aspekte des Coachings.
9. Welcher der folgenden Schritte ist Teil des BLEND-Prozesses?
- A) Einführung von IT-Tools in die Coaching-Sitzungen  
**B) Festlegung und Überwachung der Ziele**  
C) Senkung der operativen Kosten  
D) Erstellen von Marketingkampagnen
10. Welche Rolle spielt der Coach im BLEND-Prozess??
- A) Bereitstellung fertiger Lösungen für den Klienten  
**B) Unterstützung des Klienten bei der eigenständigen Findung der besten Lösungen**  
C) Überwachung des Fortschritts des Klienten ohne dessen Wissen  
D) Management von dem Team des Klienten

## 6. Follow-up

Der Trainer stellt den Teilnehmern eine Aufgabe vor, die sie nach Abschluss des Trainings bearbeiten sollen.

### Hausaufgabe:

Üben Sie die BLEND-Technik in mindestens fünf Motivationsgesprächen am Arbeitsplatz. Schreiben Sie nach jedem Gespräch Ihre POSITIVEN Gefühle auf. Teilen Sie diese im Gruppenforum.

**Seminar „Kommunikation ohne Grenzen“  
für Spezialisten, die mit freigelassenen Inhaftierten arbeiten**

## **Unterrichtsszenario**

### 4. Unterstützung der Selbsthilfe und Eigenverantwortung von Menschen, die aus der Haft entlassen werden

**Modul:** Informieren und Fokussieren

**Block:** Umsetzung ausgewählter Strategien (Prozesse) der Motivierenden Gesprächsführung

**Schwierigkeitsgrad:** ISCED 5-8

**Erforderliche Einstiegskompetenzen (Ausbildung, Fortbildung u.ä.):**

- a) Die Teilnehmer verfügen über motivierende und unterstützende Fähigkeiten im Rahmen der motivierenden Gesprächsführung und besitzen das entsprechende berufliche Netzwerk zur Unterstützung von Personen, die aus dem Gefängnis entlassen werden.
- b) Die Teilnehmer zeigen Empathie und Respekt für die sozial bedingten Veränderungen, die bei dem Klienten stattfinden.

Autor / Dozent: **UBV**

### Ziele:

Wirksame und nachhaltige Unterstützung der Schulungsteilnehmer beim Erwerb folgender Kompetenzen:

- a) Begleitung von Haftentlassenen, um ihnen ein verantwortungsvolles und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.
- b) Stärkung des Selbsthilfepotenzials von Haftentlassenen

### Erwartete Ergebnisse (Kompetenzen):

- a) Kenntnisse und Fähigkeiten zur Anwendung zentraler Fragen in den verschiedenen Phasen der Motivierenden Gesprächsführung: Engagement, Fokussierung, Evokation, Planung
- b) Fähigkeiten zur Führung und Information ehemaliger Strafgefangener in der Motivierenden Gesprächsführung
- c) Fähigkeit, eigenständiges Handeln ehemaliger Strafgefangener zu initiieren und zu unterstützen.

### Formen und Methoden der Durchführung:

- a) Vortrag
- b) Brainstorming
- c) Arbeit in Gruppen und Im Plenum
- d) Präsentation von Kompetenzen
- e) Übungen zu 2. / zu 3. -Rollenspiele
- f) Videoanalysen
- g) Diskussion

### Zeit für die Durchführung:

- a) Vorbereitungszeit für die Teilnehmer vor dem Unterricht: **1/2 h**
- b) Unterrichtszeit: **3 h**
- c) Nacharbeitung: **1/2 h**

## Hilfsmittel:

### Fallbeispiel: Alexander

#### a) Thematische Leinwand – Geschichte des Falls

Alexander wandte sich an seinen Betreuer im Sozialamt und bat ihn um Hilfe bei der Wohnungssuche. Er ist vor Kurzem entlassen worden und braucht eine eigene Unterkunft. Seit seiner Haftentlassung lebt er bei Freunden, möchte sich aber aufgrund der schwierigen Wohn- und Lebenssituation dieser schnellstmöglich eine eigene Wohnung suchen. Er möchte aus einem Viertel wegziehen, das einen schlechten Ruf hat. Er hat bereits versucht, einen geeigneten Ort zu finden, benötigt jedoch noch etwas Anleitung und Informationen.

Mithilfe der folgenden Fragen kann der Spezialist den Klienten und sein Problem kennenlernen:

Beispiele von Fragen, die die Informationen verifizieren und erweitern:

- Erzählen Sie mir, wie sie im Gefängnis gelandet sind.
- Welche Vorstellungen haben Sie von Ihrer zukünftigen Wohnung?
- Haben Sie eine bestimmte Gegend im Sinn, in der Sie gerne leben möchten?
- Was genau hindert Sie daran, eine Wohnung zu finden?
- Welche weiteren Schritte können Sie unternehmen, um eine Wohnung zu finden?
- Wo könnten Sie noch Hilfe suchen?
- Hatten Sie bereits Kontakt zu anderen Institutionen, die Ihnen helfen könnten?
- Bitte erzählen Sie mir, wie Sie mit Ihrer Sucht umgehen.

#### b) Fallbeispiel

**Persönliche Situation** - Alexander Müller ist 41. Vor seiner Inhaftierung war er Berufssoldat und diente unter anderem in Afghanistan. Seit seiner Rückkehr aus Afghanistan leidet er an einer posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) und Depressionen. Nach seiner Rückkehr ins Land missbrauchte er den Alkohol, arbeitete nicht und beteiligte sich an einem Raubüberfall, der ihn ins Gefängnis brachte. Nach 5 Jahren wurde er unter elektronischer Überwachung aus dem Gefängnis entlassen. Während seiner Haft absolvierte er einen Entzug und lernte, mit einem strukturierten Tagesablauf besser mit Depressionen umzugehen. Mangelnde Arbeit, fehlende Wohnung und wiederkehrende Depressionen machen es ihm schwer, in ein normales Leben zurückzukehren und nüchtern zu bleiben. Auch die Unterstützung durch die Familie reicht nicht aus.

**Bildung** - Alexander hat keine Schulbildung, er hat seine Schulausbildung in der 11. Klasse der allgemeinbildenden Schule abgeschlossen. Eine weiterführende Schul- und Berufsausbildung nahm er nicht mehr wahr, da er sich als Berufssoldat verpflichtete. Im Gefängnis nahm er eine Stelle in einer Tischlerei an, wo er sein Interesse am Handwerk entdeckte.

**Kompetenzprofil** - Aleksander verfügt über Berufserfahrung als Tischler (erworben in der Gefängniswerkstatt). Die Arbeit in der Schreinerei hat ihm großen Spaß gemacht und er möchte diesen Beruf später auch weiterverfolgen. Er arbeitet gerne selbstständig, arbeitet aber auch gut im Team. Er ist offen für die Ergänzung seiner Qualifikationen. Er findet seinen Platz auf dem Arbeitsmarkt nicht, weiß nicht, wie er nach Angeboten suchen soll und es mangelt ihm auch an digitalen Kompetenzen

### Fallbeispiel: Sandra

#### a) Thematischer Hintergrund

Sandra kommt zu ihrem Berater im Jobcenter, wohin sie geschickt wurde, nachdem sie aus dem Gefängnis entlassen worden war, wo sie wegen geringfügigen Diebstahls und Drogenbesitzes einsaß. Sie lebt mit ihrer Mutter und ihrem Stiefvater zusammen, zu denen sie ein sehr schwieriges Verhältnis hat. Auch ihre Halbgeschwister leben in der Wohnung. Sandra erhält Geldleistungen vom Jobcenter, außerdem wird ihren Eltern vom Amt ein Zuschuss zur Wohnung gewährt. Initiatorin des Treffens war Sandra, die aufgrund der schwierigen Verhältnisse in ihrem Elternhaus umgehend ausziehen möchte.

Mithilfe der folgenden Fragen kann der Spezialist den Klienten und sein Problem kennenlernen:

Beispiele von Fragen, die die Informationen verifizieren und erweitern:

- Was hat Sie dazu veranlasst, ausziehen/Ihre Situation zu ändern?
- Was ist für Sie das Hauptproblem in der aktuellen Situation?
- Mit wem könnten Sie über Ihre aktuelle Situation sprechen?
- Was halten Sie davon, wenn wir gemeinsam eine Bestandsaufnahme Ihrer Ressourcen machen?
- Was können Sie über ihre Ressourcen sagen?
- Was ist für Sie zurzeit am wichtigsten?
- Womit möchten Sie anfangen?

#### b) Fallbeispiel

**Berufliche Situation** – Sandra hat keinen Beruf erlernt, sondern zweimal eine Ausbildung zur Friseurin absolviert. Es war und ist ihr Traumberuf. Sie hat nie gearbeitet.

**Persönliche Situation** - Derzeit lebt sie mit ihrer Mutter, ihrem Stiefvater und drei Halbgeschwistern in einer Dreizimmerwohnung. Stiefvater missbraucht Alkohol. Während ihrer Haftstrafe verlor sie den Kontakt zu ihrem leiblichen Vater. Sie hat eine Großmutter und eine Tante väterlicherseits, zu denen sie trotz Unterstützungsversuchen ihrer Familie ebenfalls keinen Kontakt hat. Sie möchte unbedingt aus dem Elternhaus ausziehen, weiß aber nicht wohin. Während sie ihre Strafe verbüßte, trennte sie sich von ihrem Partner. Sie kann ihre eigenen Ressourcen nicht definieren und weiß nicht, an wen sie sich um Hilfe wenden kann. Sie kann auch ihre Lebensziele nicht definieren. Sie weiß, dass sie Hilfe braucht, aber sie weiß nicht, an wen sie sich wenden soll.

**Kompetenzprofil** - Sandra verfügt über keinen Berufsabschluss, hat aber die 10-jährige Hauptschule abgeschlossen, was ihr die Möglichkeit gibt, eine Berufsausbildung im dualen System zu absolvieren. In den ersten Schuljahren erzielte sie sehr gute Ergebnisse, doch ab der fünften Klasse (nach der Heirat ihrer Mutter mit ihrem Stiefvater und der Geburt ihrer Halbgeschwister) verschlechterten sich ihre schulischen Leistungen allmählich. Sie wiederholte die 9. Klasse.

c) **Präsentationen PPT** zu den zu besprechenden Themen

- 1) Fokussierung (focusing) und Planung
  - a) Prozess
  - b) Fragen
  - c) Struktur
- 2) Schlüsselaspekte
  - a) Planung
  - b) Ressourcen
- 3) Instrumente
  - a) Netzwerkkarte
  - b) Ressourcenkarte
  - c) Dilts-Pyramide

**Verlauf der Schulung**

**Zeitplan**

Nr.	Verlauf	Beschreibung	Zeit	Hilfsmittel	Kommentare
1	Vorbereitung auf den Workshop	Hausaufgabe:  Die TN machen sich mit den Unterlagen zu der Fähigkeit der Planung, Fokussierung und Informierung vertraut	30	<b>HO1-</b> Einführungsunterlagen zum Thema Planung, Fokussierung und Informierung in der MG	Der Trainer bittet die Teilnehmer, sich vor dem Training mit den Unterlagen vertraut zu machen. Dies ist Voraussetzung für die Teilnahme am Training.
2	Begrüßung der TN, Vorstellung des Programms und des Ablaufs der Schulung		5		
3	Strategien der MG: Planung, Fokussierung	Übung 1: Erinnerung an die Strategien und Prozesse der MG	45	Haftnotizen mit den Namen der MG-Strategien/-Prozesse	Wählen Sie aus den Karten mit den darauf geschriebenen Strategien/Prozessen 6

	Einführung in Coaching	<p>Übung 2 Prüfungsaufgabe vor der Arbeit: Was ist Planung und Fokussierung in der MG?</p> <p>Minivortrag kombiniert mit einem Vortrag zum Thema: „Einführung in das Coaching“</p>		<p>Tafel, Marker, Haftzettel</p> <p>Präsentation <b>HO6</b></p>	<p>aus, die die MG-Strategie betreffen.</p> <p>Heranführung an eine engagierte Teilnahme an der Schulung.</p> <p>Eine Mini-Vorlesung führt in das Thema Coaching ein, das für die Umsetzung von Strategien nützlich ist.</p>
4	Pause		15	Kaffeepause	
5	Fallstudien – Fokussierung und Information mithilfe von Tools der MG	<p>Profile der Gesprächspartner: Alexander Sandra</p> <p>Übung Nr. 3: Freiwillige aus der Gruppe führen anhand des Drehbuchs eine Musterszene auf. Anschließend erfolgt eine Präsentation des fertigen Videos und eine Analyse des Gesprächs.</p> <p>Übung Nr. 4: Ein Modellgespräch, das im Sinne von der MG fokussiert und informiert, von den Teilnehmern gespielt und basierend auf Sandras Profil aufgezeichnet</p>	75	<p><b>HO2</b>- Profil Klient I –Alexander</p> <p><b>HO3</b> –Profil Klient II - Sandra</p> <p>Video mit einer Modellszene (für Profil I Aleksander) PC Beamer</p> <p>Videokamera PC Beamer <b>HO4</b> <b>HO5</b></p>	<p>Die Teilnehmer schauen sich die aufgezeichnete Szene mit Alexander an und analysieren sie. Anschließend spielen sie paarweise die Szene mit Sandra nach, die aufgezeichnet und analysiert wurde.</p> <p>Um Sandras Profil nachzuspielen, erhalten die Teilnehmer gedruckte Fallstudien mit nachspielbaren Szenen.</p>



**Übung 1: Erinnerung an Informationen zu den Strategien der MG**– aus den Karten mit den vom Trainer geschriebenen Schlagworten wählen die Teilnehmer 6 aus, die sich auf die Strategien/- Prozesse der MG beziehen.

Zeit: 10 min.

**Übung 2: Was ist Fokussierung und Planung in der MG?** - Der Trainer bittet die Teilnehmer, ihre Antworten auf Haftnotizen zu schreiben. Die Notizen werden an die Tafel geklebt.

Zeit: 10 min.

### **Präsentation und Minivortrag “Grundlagen des Coachings” HO6**

Der Trainer stellt die Trainingsinhalte als Einstieg in das weitere Programm anhand einer Präsentation mit dem Titel „Coaching-Grundlagen“ vor. Der Umfang der Präsentation entspricht den Teilnehmerunterlagen, die thematisch vertiefend aufbereiten.

Zeit: 25 min.

### **Ad. 5 Fallbeispiele –Fokussierung und Information mit Nutzung der Instrumente der MG und des Coachings**

Profil des Gesprächspartners: Alexander

**Übung Nr. 3:** Der Trainer stellt der Gruppe Alexanders Profil vor. Die Teilnehmer erhalten gedruckte Materialien, um das Profil während der Übungen nutzen zu können. Zwei Freiwillige aus der Gruppe spielen anschließend ein Gespräch zwischen Alexander und seines Betreuers nach. Anschließend spielt der Trainer ein Video eines professionell aufgezeichneten Gesprächs zwischen Alexander und seinem Betreuer ab. Er bittet die Teilnehmer um Kommentare. In der Zusammenfassung betont der Trainer, wie wichtig es ist, den Klienten zu begleiten, zu informieren und sein Potenzial freizusetzen.

Zeit: 20 min

### **Übung Nr. 4: Aufzeichnung des Gesprächs und seine Analyse**

In dieser Übung erhalten die Teilnehmer eine Leinwand und eine Fallstudie von Frau Sandra zusammen mit dem Text des Dialogs mit dem Betreuer.

Nachdem sich die TN zu Paaren zusammengeschlossen haben, üben sie den Dialog mit den Übungen HO4 und HO5.

Zeit: 20 min

Das ausgewählte Paar spielt die Szene im Gruppenforum und der Trainer nimmt sie auf.

Zeit: 15 min

Die Szene wird im Forum gespielt, die Teilnehmer analysieren sie und der Trainer schreibt Kommentare an die Tafel (moderierte Diskussion).

Zeit: 20 min

**Ad. 6 Zusammenfassung der Schulung und Feedback** - Am Ende des Trainings stellt der Trainer den Teilnehmern Beispielfragen:

- Ich habe erfahren, dass ...
- In meiner Arbeit werde ich verwenden ...

- Mich hat interessiert ...
- Ich bin mir dessen bewusst geworden, dass ...
- In meiner Arbeitspraxis werde ich einführen/ verändern

Die Teilnehmer erhalten vom Trainer Anhang Nr. HO6 Liste der unterstützenden Institutionen zum selbstständigen Ausfüllen – zum Aufbau eines eigenen Institutionennetzwerks.

**Instrumente zur Bewertung der Zielerreichung** (einschließlich Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen) und der Qualität des Prozesses

**Testfragen mit Antworten: Grün markierte Antworten sind richtig**

**1. Bitte nennen Sie die 4 Strategien der MG:**

- A. Planung
- B. Evokation
- C. Engagement
- D. Fokussierung

**2. Bitte ordnen Sie die Fragen den spezifischen Strategien der MG zu:**

- A. Planung (3)
- B. Evokation (2)
- C. Engagement (4)
- D. Fokussierung (1)

1) Wohin? 2) Wozu? 3) Wie? 4) Sollen wir zusammen gehen?

**3. Nennen Sie die Fragen betreffend die Fokussierung in der MG.**

- A. Was sind die wahren Veränderungsziele dieser Person?
- B. Wie wohl fühlt sich mein Klient während unseres Gesprächs?
- C. Verstehe ich richtig, worüber mein Klient spricht?
- D. Gehen wir in dieselbe Richtung?

**4. Bitte geben Sie an, welche Aussagen zur Fokussierung falsch sind.**

- A. Fokussierung in der MG ist ein laufender Prozess, die Richtung zu finden und aufrechtzuerhalten
- B. Die Entscheidung über die Veränderung trifft der Spezialist/ Coach
- C. Das Ziel der Fokussierung ist immer die Erteilung von Ratschlägen

**5. Welche Aussagen über Coaching sind richtig:**

- A. Der Coach erlegt dem Klienten konkrete Lösungen und Antworten auf

- B. Coaching ist eine Methode zur Unterstützung der Entwicklung des Klienten
- C. Der Coach setzt dem Klienten Ziele zur Durchführung
- D. Der Coach hilft dem Klienten, sein Potential zu entdecken und zu nutzen
- E. Coaching kann nur individuell durchgeführt werden

**6. Ergänzen Sie bitte die folgenden Sätze mit den richtigen Worten:**

- A. Coaching basiert auf ..... des Klienten zur Handlung (Anregung/ Zwang).
- B. Der Coach soll zur Reflexion ..... (entmutigen/ stimulieren).
- C. Eines der Wichtigsten Arbeitsinstrumente des Coaches sind (Feststellungen/ Informationen/ Fragen)

**7. Zeigen Sie die wichtigste Fähigkeit des Coaches:**

- A. Weitergabe von Informationen
- B. Richtige Fragen stellen
- C. Kompetente Bewertung des Klienten

**8. Was ist der Coachingtrichter? Nennen Sie die richtige Antwort:**

- A. Der Coachingtrichter ist ein visuelles Modell eines Coaching-Gesprächs, das mit der Definition des Ziels beginnt, d. h. mit der Beantwortung der Frage, was das ultimative Ziel des Klienten ist.
- B. Ein Coachingtrichter ist ein Tool, das zur Zusammenfassung eines Gesprächs verwendet wird.

**9. Bringen Sie die grundlegenden Schritte Ihres Coaching-Fragen-Trichters in die richtige Reihenfolge.**

- A. Optionen
- B. Entscheidung/ Motivation
- C. Ziel (Klärung)
- D. Vertiefung
- E. Handlung

Richtige Reihenfolge: C, D, A, B, E

**10. Welche der folgenden Fragen ist eine sokratische Frage?**

- A. Was können wir sonst noch tun, um eine Wohnung für Sie zu finden?
- B. Verstehe ich richtig, dass Sie Unterstützung bei der Wohnungssuche benötigen?
- C. Ist Ihre derzeitige Wohnung ein Problem für Sie?

**11. Bitte listen Sie die neurologischen Ebenen der Dilts-Pyramide auf:**

- A. Umweltfaktoren
- B. Verhaltensfaktoren
- C. Fähigkeiten
- D. Glauben und Werte
- E. Identität
- F. Spiritualität

12. Welche Tools können zur Bewertung der Ressourcen eines Klienten verwendet werden?

- A. Ressourcenkarte
- B. Netzwerkkarte
- C. Handlungsplan
- D. Profilingbogen
- E. Aktivitätenzeitplan

13. Was ist das geeignete Vorgehen eines Spezialisten im Fokussierungsprozess?

- A. Mitentscheidung über die Pläne des Klienten.
- B. Prioritäten für den Klienten festsetzen.
- C. Unterstützung des Klienten bei der Findung richtiger Entscheidungen.

14. Wer soll die Instrumente zur Feststellung der Klientenressourcen ausfüllen?

- A. Spezialist
- B. Klient
- C. Klient mit Unterstützung des Spezialisten

15. Welche Fragen können in der aktiven Veränderungsphase in der MG eingesetzt werden?

- A. Was möchten Sie ändern?
- B. Können Sie was ändern?
- C. Wie ist Ihr Plan für die Durchführung der Veränderungen?
- D. Haben Sie einen Plan für die Durchführung der Veränderungen?
- E. Können Sie das Problem lösen?
- F. Wie können Sie dieses Problem lösen?

**Seminar „Kommunikation ohne Grenzen“  
für Spezialisten, die mit freigelassenen Inhaftierten arbeiten**

## **Unterrichtsszenario**

### 5. Fähigkeiten zur Unterstützung von Selbsthilfe und Selbstverantwortung

**Modul:** Informieren und Fokussieren

**Block:** Nutzung ausgewählter Fähigkeiten der MG

**Schwierigkeitsgrad:** ISCED 5-8

**Erforderliche Einstiegskompetenzen (Ausbildung, Fortbildung u.ä.):**

- a) Die Teilnehmer sollten eine Grundausbildung in Motivierender Gesprächsführung absolviert haben und über ein entsprechendes Netzwerk an beruflichen Kontakten verfügen, um Menschen bei der Entlassung aus der Haft zu unterstützen
- b) Empathie und Respekt für die sozial bedingten Veränderungen beim Klienten

Autor / Dozent: UBV

## Ziele:

Effektive und dauerhafte Unterstützung des Gesprächspartners bei:

- a) der Erkennung der eigenen Ressourcen, die ein unabhängiges und verantwortungsvolles Leben ermöglichen
- b) der Integration in die Gesellschaft und dem Abbau von Blockaden, Hindernissen und Ängsten.

## Erwartete Ergebnisse (Kompetenzen):

- a) Kenntnisse der wichtigsten Fragen, die sich in verschiedenen Prozessen der Motivierenden Gesprächsführung ergeben: Engagement, Fokussierung, Evokation, Planung
- b) Fähigkeiten aus der MG zur Anleitung und Information ehemaliger Strafgefangener
- c) Fähigkeit, eigenständiges Handeln ehemaliger Strafgefangener zu initiieren und zu unterstützen

## Formen und Methoden der Durchführung:

- h) Vortrag
- i) Brainstorming
- j) Arbeit in Gruppen und Im Plenum
- k) Präsentation von Kompetenzen
- l) Übungen zu 2. / zu 3. -Rollenspiele
- m) Videoanalysen
- n) Diskussion

## Zeit für die Durchführung:

- a) Vorbereitungszeit für die Teilnehmer vor dem Unterricht: **1/2 h**
- b) Unterrichtszeit: **3 h**
- c) Nachbereitungszeit: **1/2 h**

**Hilfsmittel:****Fallbeispiel: Alexander****a) Thematische Leinwand – Geschichte des Falls**

Alexander möchte sich beruflich qualifizieren und vereinbarte deshalb einen Gesprächstermin mit Frau Schneider bei der Arbeitsagentur. Er wurde vor Kurzem entlassen und sucht nach einer Arbeit, doch da er über keine Berufsausbildung verfügt, gestaltet sich die Suche schwierig. Er benötigt Informationen und Beratung über seine Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, wie er berufliche Qualifikationen ergänzen oder erwerben kann, wo er nach Kursen suchen kann und welche Möglichkeiten der Finanzierung bestehen.

Mithilfe der folgenden Fragen kann der Spezialist den Klienten und sein Problem kennenlernen:

Beispiele von Fragen, die die Informationen verifizieren und erweitern:

- Können Sie mir über ihre Berufserfahrung erzählen?
- Über welche Qualifikationen verfügen Sie?
- Sind ihre Qualifikationen/ Berufserfahrungen dokumentiert?
- In welchem Beruf/ welcher Branche möchten Sie eine Beschäftigung annehmen?
- Wo suchen Sie nach freien Arbeitsstellen?
- Wo suchen Sie nach Qualifizierungsmaßnahmen?

**b) Fallbeispiel**

**Persönliche Situation** - Alexander Müller ist 41. Vor seiner Inhaftierung war er Berufssoldat und diente unter anderem in Afghanistan. Seit seiner Rückkehr aus Afghanistan leidet er an einer posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) und Depressionen. Nach seiner Rückkehr ins Land missbrauchte er den Alkohol, arbeitete nicht und beteiligte sich an einem Raubüberfall, der ihn ins Gefängnis brachte. Nach 5 Jahren wurde er unter elektronischer Überwachung aus dem Gefängnis entlassen. Während seiner Haft absolvierte er einen Entzug und lernte, mit einem strukturierten Tagesablauf besser mit Depressionen umzugehen. Mangelnde Arbeit, fehlende Wohnung und wiederkehrende Depressionen machen es ihm schwer, in ein normales Leben zurückzukehren und nüchtern zu bleiben. Auch die familiäre Unterstützung fehlt.

**Bildung** - Alexander hat keine Schulbildung, er hat seine Schulausbildung in der 11. Klasse der allgemeinbildenden Schule abgeschlossen. Eine weiterführende Schul- und Berufsausbildung nahm er nicht mehr wahr, da er sich als Berufssoldat verpflichtete. Im Gefängnis nahm er eine Stelle in einer Tischlerei an, wo er sein Interesse am Handwerk entdeckte.

**Kompetenzprofil** - Alexander verfügt über Berufserfahrung als Tischler (erworben in der Gefängniswerkstatt). Die Arbeit in der Schreinerei hat ihm großen Spaß gemacht und er möchte diesen Beruf später auch weiterverfolgen. Arbeitet gerne selbstständig, ist aber auch im Team gut einsetzbar. Er ist offen für die Ergänzung seiner Qualifikationen. Er findet seinen Platz auf dem Arbeitsmarkt nicht, weiß nicht, wie er nach Angeboten suchen soll und es mangelt ihm auch an digitalen Kompetenzen.

**Fallbeispiel: Sandra**

### a) **Thematische Leinwand – Geschichte des Falls**

Sandra kommt zu ihrem Berater im Jobcenter, wohin sie geschickt wurde, nachdem sie aus dem Gefängnis entlassen worden war, wo sie wegen geringfügigen Diebstahls und Drogenbesitzes einsaß. Sie lebt mit ihrer Mutter und ihrem Stiefvater zusammen, zu denen sie ein sehr schwieriges Verhältnis hat. Auch ihre Halbgeschwister leben in der Wohnung. Sandra erhält Geldleistungen vom Jobcenter, außerdem wird ihren Eltern vom Amt ein Zuschuss zur Wohnung gewährt. Initiatorin des Treffens war Sandra, die aufgrund der schwierigen Verhältnisse in ihrem Elternhaus umgehend ausziehen möchte. Trotz Unterstützung des Betreuers dauert die Suche nach einer neuen Wohnung.

Mithilfe der folgenden Fragen (bezogen auf die Tools der MG) kann der der Spezialist den Klienten und sein Problem bei der Suche nach einer neuen Wohnung kennenlernen.

**Beispiele von Fragen, die die Informationen verifizieren und erweitern:**

- Was meinen Sie ist das Problem bei der Suche nach einer neuen Wohnung?
- Was ist seit unserem letzten Gespräch passiert?
- Können Sie mir sagen, wie Sie nach einer neuen Wohnung suchen?
- Wollen Sie damit sagen, dass es in ... keine freien Räumlichkeiten gibt?

### b) **Fallbeispiel**

**Berufliche Situation** – Sandra hat keinen Beruf erlernt, sondern zweimal eine Ausbildung zur Friseurin absolviert. Es war und ist ihr Traumberuf. Sie hat nie gearbeitet.

**Persönliche Situation** - Derzeit lebt sie mit ihrer Mutter, ihrem Stiefvater und drei Halbgeschwistern in einer Dreizimmerwohnung. Der Stiefvater missbraucht Alkohol. Während ihrer Haftstrafe verlor sie den Kontakt zu ihrem leiblichen Vater. Sie hat eine Großmutter und eine Tante väterlicherseits, zu denen sie trotz der Unterstützungsversuche ihrer Familie ebenfalls keinen Kontakt hat. Sie möchte unbedingt aus dem Elternhaus ausziehen, weiß aber nicht wohin. Während sie ihre Strafe verbüßte, trennte sie sich von ihrem Partner. Sie kann ihre eigenen Ressourcen nicht definieren und weiß nicht, an wen sie sich um Hilfe wenden kann. Sie kann auch ihre Lebensziele nicht definieren. Sie weiß, dass sie Hilfe braucht, aber sie weiß nicht, an wen sie sich wenden soll.

**Kompetenzprofil** - Sandra verfügt über keinen Berufsabschluss, hat aber die 10-jährige Hauptschule abgeschlossen, was ihr die Möglichkeit gibt, eine Berufsausbildung im dualen System zu absolvieren. In den ersten Schuljahren erzielte sie sehr gute Ergebnisse, doch ab der fünften Klasse (nach der Heirat ihrer Mutter mit ihrem Stiefvater und der Geburt ihrer Halbgeschwister) verschlechterten sich ihre schulischen Leistungen allmählich. Sie wiederholte die 9. Klasse.

### b) **Präsentationen zu den zu besprechenden Themen**

- 1) Tools zur Unterstützung des Ressourcenbewusstseins
- 2) Arten von Zusammenfassungen
- 3) Spiegelungen in der MG
- 4) Formen von Spiegelungen

- 5) Wertschätzung
- 6) Akzeptanz und Unterstützung

## Schulungsverlauf

### Zeitplan

Nr.	Aktivität	Beschreibung	Zeit	Hilfsmittel	Kommentare
1	Vorbereitung für den Workshop	Hausaufgabe:  Die Teilnehmer werden mit Unterlagen zu ausgewählten Tools vertraut gemacht, die in der MG nützlich sind, wie z. B. Spiegelung, Wertschätzung, offene Fragen, Zusammenfassung	30	<b>HO1-</b> Informationen über die Tools der MG	Der Trainer bittet die Teilnehmer, sich vor dem Training mit den Unterlagen vertraut zu machen. Dies ist Voraussetzung für die Teilnahme an dem Workshop.
2	Begrüßung der Teilnehmer, kurze Übung in Kleingruppen zur Wiederholung des in den vorherigen Unterrichtseinheiten erlernten Stoffs	Übung: Die Teilnehmer üben in Paaren Planung von Aktivitäten mithilfe von offenen Fragen - sie vervollständigen die Tabelle	15	<b>HO2</b> – Übung in Paaren “Planung selbständiger Aktivitäten”	Die Teilnehmer bearbeiten ein vom Trainer vorbereitetes Übungsblatt
3	Eine kurze Erinnerung an die grundlegenden Kenntnisse der in der MG nützlichen Techniken: Spiegelung, Wertschätzung, offene Fragen, Zusammenfassung	Übung - Der Trainer verteilt an die TN Karten mit Fragen zu den Tools der MG und bittet einen TN, auf den Antwortenden zu zeigen und ihm eine Frage zu stellen. Der Antwortende zeigt auf den nächsten TN und so weiter, bis alle Fragen beantwortet sind.	10	Zettel mit Fragen zu den Techniken der MG	
4	Vertiefung des Wissens über die Techniken der MG	Ein Minivortrag, der ausgewählte Techniken der MG ausführlicher	20	<b>Präsentation HO3</b>	

	– Minivortrag und Übungen	beschreibt (Arten von Spiegelungen, Formen der Zusammenfassung, Beispiele für Wertschätzung, wie man zusammenfasst)  Übungen 3 und 4: Offene Fragen formulieren	15	<b>HO4</b> - Ein Arbeitsblatt mit geschlossenen Fragen, die in offene Fragen umformuliert werden sollen. <b>HO5</b> – Ein Arbeitsblatt mit den richtigen Antworten zu HO4.	Die Teilnehmer formulierten geschlossene Fragen in offene um.
5	Pause		15	Kaffeepause	
6	Fallbeispiele – fokussieren und informieren mithilfe der Tools der Motivierenden Gesprächsführung und des Coachings	Profile der Gesprächspartner: Alexander Sandra  Übung Nr. 5: Freiwillige aus der Gruppe führen anhand des Drehbuchs eine Musterszene auf. Anschließend erfolgt eine Präsentation des fertigen Videos und eine Analyse des Gesprächs.  Übung Nr. 6: Ein Modellgespräch, das im Sinne der MG fokussiert und informiert, von den TN gespielt und basierend auf Sandras Profil aufgezeichnet	65	<b>HO6</b> – Leinwand und Profil des Klienten I – Alexander  <b>HO7</b> – Leinwand und Profil des Klienten II – Sandra  Video mit einer Modellszene (für das Profil „I Alexander“) PC Beamer  Videokamera PC Beamer	Die Teilnehmer schauen sich die aufgezeichnete Szene mit Alexander an und analysieren sie. Anschließend spielen sie paarweise die Szene mit Sandra nach, die aufgezeichnet und analysiert wird.  Die Teilnehmer erhalten zusätzliche Materialien zum Rollenspiel von Sandras Profil.

7	Abschluss	Zusammenfassung und Feedback	10	Flipchart Marker Haftzettel	Gelernte Inhalte, Trainingszusammenfassung, Fragen
8	Follow-up	Hausaufgabe (HO8)  Formulierung offener Fragen nach dem vorgegebenen Schema	30	Forum online (e-learning des Projektes) HO8	Die Teilnehmer erhalten Zeit, die erlernten Techniken zu üben und die Aufgabe innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens (z. B. einer Woche) zu erledigen. Der Trainer gibt Feedback zu den Ergebnissen.

### Ausführliche Anweisungen für den Trainer und die Teilnehmer:

**Ad. 1 Hausaufgabe:** Einführungsunterlagen zu ausgewählten Techniken der MG (HO1), wie z. B. Spiegelung, Wertschätzung, offene Fragen und Zusammenfassung, werden auf der Trainingsplattform veröffentlicht. Die Teilnehmer werden gebeten, sich vor Beginn der Sitzung mit diesen Techniken vertraut zu machen.

**Ad. 2 HO2 Übung: Die TN üben in Paaren Planung von Aktivitäten mit Nutzung der offenen Fragen.** Die Teilnehmer wählen ein konkretes Problem (z. B. Wohnungssuche, Jobsuche, Weiterbildung) und füllen eine vom Trainer erstellte Tabelle aus (HO2). Im Mittelpunkt der Übung steht die Fokussierung, die Evokation des Potenzials des Klienten und die Festlegung seiner Ressourcen. Beispielhafte Fragen: "Was will ich erreichen?", "Was muss ich machen?", "Wer hilft mir dabei?", "Womit soll ich anfangen?". In der Arbeit mit einem Klienten, der die Haft verlassen hat, helfen solche Fragen dabei, ihm seine Ressourcen bewusst zu machen, aber auch seine Handlungen zu planen und zu fokussieren.

**Ad. 3 Erinnerung an das Grundwissen über die nützlichen Techniken der MG: Spiegelung, Wertschätzung, offene Fragen, Zusammenfassung.** Die Teilnehmer sind mit den Techniken der MG aus früheren Sitzungen vertraut. Die Wiederholung dieser Informationen dient als Einführung zur Vertiefung ihres Verständnisses der Tools der MG. Der Trainer verteilt vorbereitete Karten mit Fragen zu den Tools an die Teilnehmer, z. B. was ist Spiegelung, was ist der Zweck des Zusammenfassens usw. Jedem Teilnehmer wird eine andere Frage gestellt. Jeder Teilnehmer muss eine einzelne Antwort auf die zugewiesene Frage geben.

Zeit: 10 min

**Ad. 4 Minivortrag, der die ausgewählten Tools der MG ausführlicher beschreibt** (Arten von Spiegelungen, Formen der Zusammenfassung, Beispiele von Wertschätzungen, wie kann man zusammenfassen). Der Trainer präsentiert die Schulungsinhalte als Einführung in das weitere Programm anhand der Präsentation „Ausgewählte Tools der MG“ (HO3). Der Umfang der Präsentation entspricht den Teilnehmermaterialien, die spezifische Themen vertiefen.

Zeit: 20 min

Demnächst werden an die Teilnehmer Aufgaben zur eigenständigen Bearbeitung verteilt, unter anderem zur Umformulierung geschlossener Fragen in offene Fragen (HO4 und HO5). Die Ergebnisse werden in einem Forum präsentiert. Am Ende der Übung verteilt der Trainer Zettel mit den richtigen Antworten.

Zeit: 15 min

**Ad. 6 Fallbeispiele – fokussieren und informieren mit Nutzung der Tools für die MG und Coaching, wie Spiegelungen, Zusammenfassungen, offene Fragen und Wertschätzungen.**

Profil des Gesprächspartners: Alexander

**Übung Nr. 5: Der Trainer stellt auf Forum das Profil des Gesprächspartners - Alexander (HO6).** Die Teilnehmer erhalten gedruckte Materialien, mit denen sie das Profil während der Übungen nutzen können. Zwei Freiwillige aus der Gruppe spielen anschließend ein Gespräch zwischen Alexander und seiner Bezugsperson nach. Der Trainer spielt anschließend ein Video eines professionell aufgezeichneten Gesprächs zwischen Alexander und seiner Bezugsperson ab. Er bittet die Teilnehmer um Kommentare. In der Zusammenfassung betont der Trainer, wie wichtig es ist, den Klienten zu begleiten, zu informieren und sein Potenzial freizusetzen.

Zeit: 15 min

**Übung Nr. 4: Aufgezeichnetes Gespräch und dessen Analyse**

In dieser Übung erhalten die Teilnehmer eine Leinwand und eine Fallstudie von Sandra (HO7) zusammen mit dem Text des Dialogs mit dem Betreuer.

Nachdem sie sich zu Paaren zusammengeschlossen haben, üben sie das Gespräch.

Zeit: 20 min

Das ausgewählte Paar spielt die Szene im Gruppenforum und der Trainer nimmt sie auf.

Zeit: 15 min

Die Szene wird im Forum gespielt, die Teilnehmer analysieren sie und der Trainer schreibt Kommentare an die Tafel (moderierte Diskussion).

Zeit: 20 min

**Ad. 7 Zusammenfassung der Schulung und Feedback** - Am Ende des Trainings stellt der Trainer den Teilnehmern Beispielfragen:

- Ich habe erfahren, dass ...
- In meiner Arbeit werde ich verwenden ...
- Mich hat interessiert ...
- Ich bin mir dessen bewusst geworden, dass ...
- In meiner Arbeitspraxis werde ich einführen/ verändern

**Ad.8 Follow-up:** Die Teilnehmer erhalten auf der Onlineplattform eine Aufgabe zur Bearbeitung zu Hause: Erstellen von offenen Fragen (HO8) auf einem Arbeitsblatt. Die Teilnehmer werden gebeten, offene Fragen zu formulieren betreffend:

- die Wohnsituation des Klienten
- finanzielle Situation des Klienten
- Gesundheitszustand des Klienten
- Seine Situation in Bezug auf Süchte
- Berufliche Situation des Klienten,

Mit Nutzung folgender Fragewörter: **wo, warum, wer, was, wann, wie.**

**Instrumente zur Bewertung der Zielerreichung** (einschließlich Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen) und der Qualität des Prozesses

**Testfragen mit Antworten: Grün markierte Antworten sind richtig**

**1. Zeigen Sie die Ruder der MG:**

- A. Zusammenfassung
- B. Engagement
- C. Spiegelung
- D. offene Fragen
- E. Informieren
- F. Wertschätzung

**2. Wozu dienen offene Fragen? Nennen Sie bitte mindestens 3 Funktionen:**

- A. Grundlage für die Informationserhebung
- B. helfen dabei, das Gespräch zu eröffnen
- C. Sie geben den Ton des Gesprächs an und sind frei von Urteilen
- D. Sie schaffen einen Raum, in dem der Klient uns mitteilen kann, was ihm wichtig ist
- E. Sie binden den Klienten ein und regen gleichzeitig zum Nachdenken an
- F. Sie ermöglichen eine andere Antwort als JA oder NEIN und ermutigen den Klienten, seine Ansichten umfassender auszudrücken

**3. Welche der folgenden Fragen ist KEINE eröffnende Frage?**

- A. Warum haben Sie damit so lange gewartet?
- B. Worüber möchten Sie heute sprechen?
- C. Was war heute für Sie wichtig?

**4. Welche der folgenden klärenden geschlossenen Fragen kann bei der MG verwendet werden?**

- A. Habe ich richtig behalten, dass ....?
- B. Haben Sie ein Alkoholproblem?
- C. Habe ich Sie richtig verstanden?
- D. Möchten Sie Arbeit in der Gastronomie aufnehmen?

5. Zeigen Sie bitte den Fehler in den folgenden Formulierungen zu Wertschätzung:

Wertschätzung:

- A. Drückt Akzeptanz aus
- B. Bedeutet anders ausgedrückt Lob
- C. ist Teil des Prozesses der Gewinnung wichtiger Informationen
- D. ist die Anerkennung und Bestätigung der Bemühungen des Klienten
- E. ist die Suche nach und Bestätigung von Stärken

6. Zeigen Sie die falschen Aussagen über die Wertschätzung:

- A. sie soll authentisch sein und das umfassen, was die Person tatsächlich betrifft
- B. man sollte sich auf Haltungen konzentrieren
- C. man darf das Wort „ich“ benutzen
- D. sie sollte beschreiben statt bewerten

7. Markieren Sie bitte die Sätze, die eine Wertschätzung ausdrücken:

- A. „Ich weiß es zu schätzen, dass Sie es geschafft haben, einen Job zu finden, was Ihrerseits viel Entschlossenheit erforderte.“
- B. „Es tut mir leid, dass Sie es nicht geschafft haben, auf Alkohol zu verzichten.“
- C. „Es ist sichtbar, dass Sie über Fähigkeiten verfügen, die Ihnen helfen können, ein neues Kapitel aufzuschlagen.“
- D. „Sie sind zu wenig aktiv“

8. Czym są odzwierciedlenia w DM? Proszę wymienić ich funkcje.

- A. Najczęściej stosowane narzędzie DM.
- B. Stosowanie odzwierciedleń zamiast pytań zachęca do dalszej eksploracji.
- C. Manifestują uwagę i pogłębiają zrozumienie.
- D. Rozwijają myśl klienta i ukierunkowują rozmowę (świadomy proces). Szczególnie ważne jest odzwierciedlanie wypowiedzi, które dotyczą ZMIANY.
- E. Mogą dotyczyć treści zawartych w wypowiedzi klienta lub emocji (niekoniecznie wypowiedzianych przez klienta).

9. Welche Spiegelungen gibt es? Zeigen Sie bitte die richtigen Antworten.

- A. Einfache
- B. Einseitige
- C. Komplexe
- D. Verstärkte
- E. Persönliche
- F. Zweiseitige
- G. Emotionale

## 10. Was ist eine zweiseitige Spiegelung?

- A. Die Gesprächsteilnehmer reflektieren die Aussagen des jeweils anderen
- B. Vortragen von Argumenten "für" und "gegen"

## 11. Ihr Klient ist erfolglos mit der Jobsuche, was sehr frustrierend ist. Gleichzeitig investiert er zu wenig Zeit und nutzt zu wenige Strategien für die Arbeitssuche. Bitte nennen Sie die Arten der Spiegelungen in den folgenden Aussagen zu seiner Situation:

- A. Sie sind sehr aufgeregt. **5**
- B. Sie suchen also erfolglos einen Job? **1**
- C. Sie können also trotz Bemühungen keinen Job finden? **2**
- D. Einerseits brauchen Sie einen Job und andererseits nutzen Sie nicht alle von ihren Möglichkeiten hierfür. **4**
- E. Obwohl Sie alle Möglichkeiten ausgeschöpft haben, können Sie dennoch keine Arbeit finden. **3**

1) Einfache 2) Komplexe 3) Verstärkte 4) Zweiseitige 5) Emotionale

## 12. Bitte nennen Sie, was ist eine Zusammenfassung.

- A. Dabei handelt es sich um Reflexionen, die das Gesagte einer Person zusammenfassen und in komprimierter Form darstellen.
- B. Verschiedene Aspekte der Erfahrungen des Klienten, prägnant zusammengefasst
- C. Die Zusammenfassung fasst alle Informationen in einem
- D. In der Zusammenfassung sammeln wir alle Informationen, die zur Motivationssteigerung beitragen

## 13. Nennen Sie bitte die Arten der Zusammenfassung:

- A. sammelnde
- B. offene
- C. verbindende
- D. vorübergehende
- E. eröffnende

## 14. Benennen Sie bitte die folgenden Zusammenfassungen:

- A. Alkohol entspannt Sie also, aber gleichzeitig spüren Sie seine negativen Auswirkungen. **2**
- B. Fassen wir also zusammen, was wir heute besprechen konnten und welche wichtigen Schlussfolgerungen wir aus diesem Gespräch ziehen können. **1**
- C. Sie möchten also Ihre Qualifikationen verbessern und einen gut bezahlten Job finden. **3**

1) Sammelnde 2) Verbindende 3) Vorübergehende

### 15. Welche der folgenden Fragen ist eine skalierende Frage?

1. Warum ist es für Sie wichtig?
2. Wie würden Sie Ihre Zufriedenheit mit Ihrer aktuellen Situation auf einer Skala von 1 bis 10 bewerten?
3. Sagen Sie mir bitte, was in ihrem Leben wichtig ist?

**Seminar „Kommunikation ohne Grenzen“  
für Spezialisten, die mit freigelassenen Inhaftierten arbeiten**

## **Unterrichtsszenario**

### 6. Coaching – Mobilisierung der Selbständigkeit und der Selbstverantwortung

**Modul:** Informieren und fokussieren

**Block:** Nutzung der ausgewählten Coaching-Tools

**Schwierigkeitsgrad:** ISCED 5-8

**Erforderliche Einstiegskompetenzen (Ausbildung, Fortbildung u.ä.):**

- a) Die Teilnehmer sollten über eine Grundausbildung in Motivierender Gesprächsführung sowie über ein entsprechendes berufliches Netzwerk zur Unterstützung von Menschen verfügen, die aus dem Gefängnis entlassen werden.
- b) Empathie und Respekt für die sozial bedingten Veränderungen beim Klienten.

Autor / Dozent: UBV

## Ziele:

Effektive und dauerhafte Unterstützung des Schulungsteilnehmers in:

- a) Der Nutzung der Motivierenden Gesprächsführung und der Coaching-Tools

## Erwartete Ergebnisse (Kompetenzen):

- a) Kenntnisse der wichtigsten Fragen, die sich in verschiedenen Prozessen der Motivierenden Gesprächsführung ergeben: Engagement, Fokussierung, Evokation, Planung
- b) Fähigkeiten aus dem Bereich der Motivierenden Gesprächsführung zu Fokussierung und Information ehemaliger Strafgefangener
- c) Fähigkeit, eigenständiges Handeln ehemaliger Strafgefangener zu initiieren und zu unterstützen.

## Formen und Methoden der Durchführung:

- a) Vortrag
- b) Brainstorming
- c) Arbeit in Gruppen und Im Plenum
- d) Präsentation von Kompetenzen
- e) Übungen zu 2. / zu 3. -Rollenspiele
- f) Videoanalysen
- g) Diskussion

## Zeit für die Durchführung:

- a) Vorbereitungszeit für die Teilnehmer vor dem Unterricht: **1/2 h**
- b) Unterrichtszeit: **3 h**
- c) Nachbereitungszeit: **1/2 h**

## Hilfsmittel:

### Fallbeispiel: Alexander

- a) **Thematische Leinwand – Geschichte des Falls**

*Alexander verbrachte lange Zeit im Gefängnis und erlitt vor Verbüßung seiner Strafe aufgrund von Alkoholmissbrauch „Lebensbrüche“. Kann seinen Platz in der digitalen Welt nicht finden. Er benötigt Anweisungen und eine Einführung zum Einrichten von Konten und persönlichen Profilen sowie zur Bedienung des Telefons. Er schämt sich für seine digitale Ausgrenzung und weiß nicht, wie er damit umgehen soll. Er wendet sich hilfesuchend an seinen Bewährungshelfer, Herrn Meier.*

Mithilfe der folgenden Fragen kann der Spezialist den Klienten und sein Problem kennenlernen:

**Beispiele von Fragen, die die Informationen verifizieren und erweitern:**

- Können Sie mir über Ihr Problem erzählen?
- Was möchten Sie damit machen?
- Haben Sie schon versucht, das Problem eigenständig zu lösen?
- Haben Sie darüber nachgedacht, wie Sie sich selbst helfen können?

### **b) Fallbeispiel**

**Persönliche Situation** - Alexander Müller ist 41. Vor seiner Inhaftierung war er Berufssoldat und diente unter anderem in Afghanistan. Seit seiner Rückkehr aus Afghanistan leidet er an einer posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) und Depressionen. Nach seiner Rückkehr ins Land missbrauchte er den Alkohol, arbeitete nicht und beteiligte sich an einem Raubüberfall, der ihn ins Gefängnis brachte. Nach 5 Jahren wurde er unter elektronischer Überwachung aus dem Gefängnis entlassen. Während seiner Haft absolvierte er einen Entzug und lernte, mit einem strukturierten Tagesablauf besser mit Depressionen umzugehen. Mangelnde Arbeit, fehlende Wohnung und wiederkehrende Depressionen machen es ihm schwer, in ein normales Leben zurückzukehren und nüchtern zu bleiben. Auch die familiäre Unterstützung fehlt.

**Bildung** - Alexander hat keine Schulbildung, er hat seine Schulausbildung in der 11. Klasse der allgemeinbildenden Schule abgeschlossen. Eine weiterführende Schul- und Berufsausbildung nahm er nicht mehr wahr, da er sich als Berufssoldat verpflichtete. Im Gefängnis nahm er eine Stelle in einer Tischlerei an, wo er sein Interesse am Handwerk entdeckte.

**Kompetenzprofil** - Alexander verfügt über Berufserfahrung als Tischler (erworben in der Gefängniswerkstatt). Die Arbeit in der Schreinerei hat ihm großen Spaß gemacht und er möchte diesen Beruf später auch weiterverfolgen. Arbeitet gerne selbstständig, ist aber auch im Team gut einsetzbar. Er ist offen für die Ergänzung seiner Qualifikationen. Er findet seinen Platz auf dem Arbeitsmarkt nicht, weiß nicht, wie er nach Angeboten suchen soll und es mangelt ihm auch an digitalen Kompetenzen.

### **Fallbeispiel: Marcel**

#### **a) Thematische Leinwand**

Marcel kommt zu seinem Berater im Jobcenter, wohin er nach seiner Haftentlassung geschickt wurde. Er erhält Geldleistungen vom Jobcenter, außerdem übernimmt das Amt die Kosten für seine Unterkunft. Das Treffen wurde vereinbart und Marcel muss sich regelmäßig beim Jobcenter melden. Marcel hat gesundheitliche Probleme, hohen Blutdruck und alte orthopädische Probleme, aber er geht nicht regelmäßig zum Arzt. Er ist bei keinem Hausarzt registriert. Aus gesundheitlichen Gründen konnte er trotz seiner Ausbildung als Schlosser mehrmals nicht arbeiten. Bei dem heutigen Treffen möchte Marcells Berater herausfinden, warum seine Bemühungen, einen Job zu finden, erfolglos bleiben.

### a) **Studium przypadku**

**Berufliche Situation** - Marcel, 52, Im Rahmen seiner dualen Ausbildung erwarb er den Beruf des Schlossers. Zuvor arbeitete er als Schlosser, doch im Alter von 43 Jahren beging er ein schweres Verbrechen (Teilnahme an einer Schlägerei mit Todesfolge) und wurde ins Gefängnis gesteckt. Gegen Ende seiner Haftstrafe arbeitete er als Schlosser. Er würde gerne in seinem Beruf arbeiten und hätte eine Chance, einen Job zu finden, aber niemand will ihn einstellen, aus Angst um seine Gesundheit – nach einem Motorradunfall hat Marcel Probleme mit der Wirbelsäule.

**Persönliche Situation** - Derzeit lebt er mit seiner pflegebedürftigen, kranken Mutter in einem Mehrfamilienhaus. Er schämt sich für seine Vergangenheit und meidet den Kontakt zu seinen Nachbarn. Er hat einen unehelichen Sohn, zu dem er seit vielen Jahren keinen Kontakt mehr hatte. Sein älterer Bruder lebt in einem anderen Teil des Landes und sie bleiben telefonisch in Kontakt.

Marcel hat Schulden aufgrund gerichtlich angeordneter Geldstrafen, was seine Situation noch komplizierter macht. Er möchte unbedingt eine Arbeit aufnehmen, die ihm gefällt, und mit der Tilgung seiner finanziellen Verpflichtungen beginnen.

Er hatte in der Vergangenheit Alkoholprobleme, die zur Begehung des Verbrechens beitrugen. Marcel hat im Gefängnis einen Entzug gemacht, doch die derzeitige Frustration darüber, keine Arbeit zu finden, birgt für ihn die Gefahr, wieder in seine Sucht und zu seiner alten Gesellschaft zurückzukehren.

Marcel's gesundheitliche Probleme machen ihm zu schaffen; sein Gesicht ist aufgrund seines hohen Blutdrucks rot, was seine Arbeitgeber als Alkoholmissbrauch interpretieren. Nach einem Motorradunfall ist sein Oberkörper etwas steif und aufgrund des Bewegungsmangels fallen ihm die Bewegungen etwas schwer, was auch potenzielle Arbeitgeber abschreckt.

Marcel ist bei keinem Arzt in Behandlung, er hat nicht einmal einen Hausarzt. Seine gesundheitlichen Probleme seien lösbar, wenn er entsprechende Therapien beginne.

**Kompetenzprofil** - Marcel ist gelernter Schlosser und verfügt über mehr als 20 Jahre Berufserfahrung. Ihm fehlt es an Selbstvertrauen und Orientierung auf dem Arbeitsmarkt (er hat nie Bewerbungsunterlagen verschickt, arbeitete an einem Arbeitsplatz und später in Gefängniswerkstätten). Seine fachlichen Kompetenzen wurden von den Betreuern in den Gefängniswerkstätten sehr geschätzt.

### b) **Präsentation**

- 1) **Coaching-Tools für die Planung**
- 2) **Eisenhower-Matrix**
- 3) **Formulieren von SMART-Zielen**
- 4) **Analyse GROW als ein Coaching-Modell für ein strukturiertes Gespräch**
- 5) **Coaching-Trichter als das Visuelle Modell eines Coaching-Gesprächs**
- 6) **Konstruktives Feedback**

## Schulungsablauf

### Zeitplan

Nr.	Verlauf	Beschreibung	Zeit	Hilfsmittel	Kommentare
1	Vorbereitung zum Workshop	Hausaufgabe:  Die TN werden mit Materialien zu Coaching-Tools vertraut gemacht	30	HO1	Der Trainer bittet die TN, sich vor dem Training mit den Unterlagen vertraut zu machen. Dies ist Voraussetzung für die Teilnahme am Training.
2	Begrüßung der Teilnehmer, kurze Übung in Kleingruppen zur Wiederholung des in den vorherigen Unterrichtseinheiten erlernten Stoffs	Übung Nr. 1: Die Teilnehmer stellen sich gegenseitig Fragen zum in den vorherigen Kursen erlernten und geübten Material – die Tools der MG (Ruder)	10		Der Trainer bestimmt einen Teilnehmer, der die erste Frage stellt. Anschließend formulieren die Teilnehmer die Fragen selbst und bestimmen Personen, die diese beantworten.
3	Minivortrag über die Coaching-Tools	Minivortrag über die wichtigsten Coaching-Tools, wie die Zielformulierung SMART, die GROW-Analyse, die Eisenhower-Matrix, konstruktives Feedback	20	Präsentation HO3 PC Beamer	Zu Beginn der Präsentation fragt der Trainer, ob und welche Coaching-Tools den Teilnehmern bekannt sind.
4	Pause		15	Kaffeepause	
5	Üben grundlegender Coaching-Tools anhand der Fallstudien von Aleksander und Marcel	Profile der Gesprächspartner: Alexander Marcel  Übung Nr. 2: Freiwillige aus der Gruppe spielen eine Modellszene nach Alexanders Szenario nach. Anschließend wird das fertige Video präsentiert	95	Leinwand und Profil des Klienten Alexander HO3  Videoaufnahme des Gesprächs mit Alexander Beamer PC	Die Teilnehmer schauen sich eine aufgezeichnete Szene mit Alexander an und analysieren sie. Anschließend erstellen sie in Paararbeit Szenen mit Marcel, die anschließend aufgezeichnet und analysiert werden.

		<p>und das Gespräch analysiert.</p> <p>Übung Nr. 3: Die TN bilden Paare und entwickeln selbstständig Gesprächsszenarien im Sinne der MG. Dabei nutzen sie die Coaching-Tools, die sie über die Leinwand und das Profil von Marcel gelernt haben. Anschließend spielen sie diese Szenarien in der Gruppe nach, der Trainer filmt sie. Im Anschluss an die Nachinszenierung findet eine Gruppendiskussion statt.</p>		<p>Leinwand und Profil des Klienten Marcel - <b>HO4</b></p> <p>Videokamera PC Beamer Haftzettel Marker</p>	
6	Abschluss	Zusammenfassung und Feedback	10	<p>Flipchart Marker Haftzettel</p>	Gelernte Inhalte, Trainingszusammenfassung, Fragen
7	Follow-up	<p>Hausaufgabe: Die Teilnehmer sollen anhand ihrer eigenen realen Fallstudie ein Szenario für ein Gespräch im Sinne der MG vorbereiten und dabei die erlernten Coaching-Tools nutzen.</p>	30	<p>Forum online (e-learning des Projektes)</p>	<p>Die Teilnehmer erhalten Zeit, die erlernten Techniken zu üben und die Aufgabe innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens (z. B. einer Woche) zu erledigen. Der Trainer gibt Feedback zu den Ergebnissen.</p>

**Ausführliche Anweisungen für den Trainer und die Teilnehmer:**

**Ad. 1 Hausaufgabe:** Unterlagen zu ausgewählten Coaching-Tools (SMART-Zielsetzung, GROW-Analyse, Eisenhower-Matrix, lösungsorientiertes konstruktives Feedback) (HO1) werden auf der

Trainingsplattform veröffentlicht. Die Teilnehmer werden gebeten, diese vor Beginn der Sitzung durchzusehen.

Zeit: 30 min

**Ad. Eine kurze Wiederholung des in der vorherigen Sitzung erlernten Materials zu den Tools der MG** (Spiegelung, offene Fragen, Wertschätzung, Zusammenfassung). Die Teilnehmer formulieren die Frage selbst und benennen die Personen, die die Antworten geben. Der Trainer stellt sicher, dass jeder Teilnehmer mindestens einmal fragt und antwortet.

Zeit: 10 min

**Ad. 3 Minivortrag über die Coaching-Tools:** Zu Beginn der Sitzung empfiehlt es sich, mit den Teilnehmern zu besprechen, ob sie bereits Coaching-Tools kennen und nutzen. Vor der Sitzung erhalten sie einführende Informationen zu den grundlegenden Coaching-Tools, sodass sie mindestens diese vier Tools benennen können.

Nach dieser Frage bespricht der Trainer die Coaching-Tools in Form eines Minivortrags (HO2).

Zeit: 20 min

**Ad. 5 Üben grundlegender Coaching-Techniken anhand der Fallstudien von Alexander und Marcel**

**Teilnehmerprofil: Alexander HO3**

**Übung Nr. 2:** Der Trainer stellt der Gruppe das Profil des Interviewpartners Alexander vor. Die Teilnehmer erhalten gedruckte Unterlagen, um das Profil während der Übungen nutzen zu können. Zwei Freiwillige aus der Gruppe spielen anschließend ein Gespräch zwischen Alexander und seinem Betreuer nach. Anschließend spielt der Trainer ein Video eines professionell aufgezeichneten Gesprächs zwischen Alexander und seinem Betreuer ab. Er bittet die Teilnehmer um Kommentare. Abschließend betont der Trainer, wie wichtig es ist, den Klienten zu begleiten, zu informieren und sein Potenzial freizusetzen.

Zeit: 25 min

**Übung Nr. 3:** Die Teilnehmer bilden Paare und entwickeln selbstständig Gesprächsszenarien im Sinne der MG. Dabei nutzen sie die Coaching-Tools, die sie über die Leinwand und das Profil von Marcel (HO4) gelernt haben. Jedes Paar bereitet ein Rollenspiel vor, bei dem mindestens drei der folgenden Coaching-Tools zum Einsatz kommen: SMART-Ziele, Eisenhower-Matrix, GROW-Analyse und konstruktives, lösungsorientiertes Feedback. Anschließend spielen sie diese Rollenspiele in der Gruppe, wobei der Trainer sie filmt. Im Anschluss an die Rollenspiele folgt eine moderierte Gruppendiskussion. Die Schlussfolgerungen werden an die Tafel geschrieben.

Zeit: 70 min

**Ad. 6 Zusammenfassung der Schulung und Feedback** - Am Ende des Trainings stellt der Trainer den Teilnehmern Beispielfragen:

- Ich habe erfahren, dass ...
- In meiner Arbeit werde ich verwenden ...
- Mich hat interessiert ...
- Ich bin mir dessen bewusst geworden, dass ...
- In meiner Arbeitspraxis werde ich einführen/ verändern

**Instrumente zur Bewertung der Zielerreichung (einschließlich Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen) und der Qualität des Prozesses**

**Testfragen mit Antworten: Grün markierte Antworten sind richtig**

**1. Was sind die Coaching-Tools:**

- A. Eisenhower-Matrix
- B. Eisbrecher
- C. GROW-Analyse
- D. Vertieftes Interview
- E. Ziele SMART
- F. Ruder
- G. Konstruktives Feedback

**2. Sind offene Fragen ein Coaching-Tool?**

- A. JA
- B. NEIN

**3. Was sind die Grundschritte in dem Trichter der Coaching-Fragen.**

- A. Analyse
- B. Optionen
- C. Entscheidung/ Motivation
- D. Wertschätzung
- E. Ziel (Konkretisierung)
- F. Vertiefung
- G. Information
- H. Handlung

**4. Was sind karthesische Fragen?**

- A. Ein Tool zur Prüfung der Motivation
- B. Ein Tool zur Vertiefung des Wissens über den Klienten
- C. Ein Tool zum Treffen von Entscheidungen

**5. Wie sollten die Ziele SMART sein?**

- A. spezifisch
- B. messbar
- C. erreichbar
- D. adäquat
- E. zeitgebunden

6. Das SMART-Modell, das zur Zielsetzung im Coaching verwendet wird, beinhaltet das Merkmal der ZIELREALISTIZITÄT. Welche der folgenden Fragen würden Sie im Gespräch mit einem Klienten auf dieses Merkmal anwenden?

- A. Was genau möchten Sie erreichen?
- B. Woher werden Sie wissen, dass Sie dieses Ziel erreicht haben?
- C. Wann werden Sie den Effekt spüren?
- D. Was wird ihnen das Ziel geben?
- E. Welche Ressourcen benötigen Sie, um Ihr Ziel zu erreichen?

7. Welche Schritte gehören NICHT zu der GROW-Analyse?

- A. Festsetzung des Coachingziels
- B. Steigerung der Motivation des Klienten
- C. Fokussierung
- D. Einschätzung der Ist-Situation des Klienten
- E. Mögliche Optionen/ Hindernisse
- F. Handlungs- und Entscheidungsphasen

8. Welche Formulierungen über die GROW-Methode sind richtig?

- A. Konzentriert sich darauf, dem Klienten zu helfen, seine Ziele und seine aktuelle Situation zu definieren und zu verstehen
- B. Berücksichtigt nicht die Stärken, Fähigkeiten und Talente
- C. Hilft dem Klienten, die besten Lösungen zu finden, indem verfügbare Optionen analysiert und potenzielle Hindernisse identifiziert werden
- D. Konzentriert sich nicht um permanentes und aktives Entscheiden und Handeln
- E. Es legt großen Wert auf Reflexion und Selbsterkenntnis

9. Was beinhaltet der Name GROW?

- A. Motivation
- B. Ziel
- C. Erfahrung
- D. Wille/Handlung
- E. Realität
- F. Optionen

10. Wozu dient die Eisenhower-Matrix?

- A. Für die Zielsetzung
- B. Für die Ressourcenprüfung
- C. Zur Festlegung der Prioritäten

11. Wie teilen wir die Aufgaben nach der Eisenhower-Matrix auf?

- A. Wichtig und dringend
- B. Wichtig, aber nicht dringend
- C. Dringend, aber unwichtig
- D. Nicht wichtig und nicht dringend

12. Wann kann man in der Arbeit mit dem Klienten die Eisenhower-Matrix verwenden?

- A. Wenn er Probleme mit der Festlegung der Prioritäten hat
- B. Wenn er nicht weiß, an wen er sich mit seinen Problemen wenden soll
- C. Wenn ihm die Motivation fehlt
- D. Wenn er seine Zeit nicht einteilen kann

13 Welche Regeln gelten für das Fragenstellen im Coaching? Bitte wählen Sie die richtigen Antworten aus:

- A. Die Fragen sollen konkret sein
- B. Die Fragen können lang sein und werden von der Person möglicherweise nicht vollständig verstanden.
- C. Die Frage soll keine These beinhalten
- D. Sie können Antworten vorschlagen.
- E. Sie müssen den Antworten nicht aufmerksam zuhören, sondern sie einfach paraphrasieren.
- F. Aus den Antworten sollten Schlussfolgerungen gezogen werden.

14. Bitte wählen Sie die richtigen Antworten zum Thema konstruktives Feedback aus:

- A. Es sollte konkret sein und sich auf bestimmte Verhaltensweisen beziehen
- B. Es sollte spezifisch sein und sich auf die Person beziehen.
- C. Die Wahl des Ortes und der Zeit spielt keine Rolle.
- D. Es sollten wertende Formulierungen verwendet werden.
- E. Wir vermeiden beleidigende und wertende Formulierungen
- F. Die Wahl des Ortes und der Zeit sind sehr wichtig.

15. Soll im konstruktiven Feedback Raum für Antworten und Fragen bleiben?

- A. JA
- B. NEIN

**Seminar „Kommunikation ohne Grenzen“  
für Spezialisten, die mit freigelassenen Inhaftierten arbeiten**

## **Unterrichtsszenario**

### 7. Strategien zur Unterstützung der Wiedereingliederung von Menschen, die aus der Haft entlassen werden

**Modul:** Unterstützung

**Block:** Einführung ausgewählter Strategien (Prozesse) der Motivierenden Gesprächsführung (MG)

**Schwierigkeitsgrad:** ISCED: 5 - 8

**Erforderliche Einstiegskompetenzen (Ausbildung, Fortbildung u.ä.):**

- a) Die Teilnehmer sollten eine Grundausbildung in Coaching-Tools absolviert haben.
- b) Kenntnis der Prinzipien der Methode Motivierende Gesprächsführung (MG).

**Autor / Dozent:** ZISPB

## Ziele:

Erfolgreiche Unterstützung des Klienten bei:

- a) Der Einführung der Strategien der MG, um ihm die Verhaltensänderung zu erleichtern
- b) Steigerung der Motivation des Klienten dazu, sich kontinuierlich in positive Handlungen nach der Haftentlassung zu engagieren

## Erwartete Ergebnisse (Kompetenzen):

Am Ende des Trainings sollten die Teilnehmer folgendes zeigen:

Kompetenz im Ausdruck des Geistes der MG:

- **Partnerschaft** - Fähigkeit, kooperative Beziehungen mit dem Klienten aufzubauen.
- **Akzeptanz** - bedingungslosen positiven Respekt und Akzeptanz für die Erfahrungen und Perspektiven des Klienten zeigen.
- **Mitgefühl** - echte Fürsorge und Sorge um das Wohlergehen des Klienten zeigen.
- **Evokation** - Herausarbeiten der eigenen Motivationen und Stärken des Klienten zur Veränderung.

b) Die Phasen der MG verstehen und anwenden:

- **Engagement** - Aufbau einer Beziehung zu dem Klienten, die auf Vertrauen und Respekt basiert.
- **Fokussierung** - die Richtung des Gesprächs festlegen und beibehalten.
- **Evokation** – die Eigenmotivation des Klienten zur Veränderung herbeirufen.
- **Planung** - Entwicklung einer Verpflichtung zur Veränderung und Formulierung eines konkreten Handlungsplans.

## Formen und Methoden der Durchführung:

- a) Übungen mit Rollenspiel
- c) Fallbeispiele und Gruppendiskussionen
- d) Videoanalysen zu Techniken der MG in der Praxis
- e) Interaktive Vorträge und Präsentationen

## Zeit für die Durchführung:

- a) Vorbereitungszeit für die Teilnehmer vor dem Unterricht: **1/2 h**
- b) Unterrichtszeit: **2 h**
- c) Nachbereitungszeit: **1/2 h**

## Hilfsmittel:

- a) **Thematische Studie** – ein Szenario, das die Herausforderungen der Wiedereingliederung einer Person darstellt, die aus dem Gefängnis entlassen wird.

## Überwindung von Beschäftigungshindernissen nach der Entlassung

### Kontext:

John ist ein 35-jähriger Mann, der kürzlich aus dem Gefängnis entlassen wurde, nachdem er eine dreijährige Haftstrafe wegen eines gewaltlosen Drogendelikts verbüßt hatte. Während seiner Haft nahm John an verschiedenen Rehabilitationsprogrammen teil, um seine Drogenprobleme zu bewältigen und berufliche Fähigkeiten zu entwickeln. Trotz seiner Bemühungen steht John vor erheblichen Herausforderungen bei der Wiedereingliederung in die Gesellschaft, insbesondere bei der Suche nach einer festen Anstellung.

### Aktuelle Situation:

Nach seiner Entlassung möchte John sein Leben ändern und sich eine bessere Zukunft aufbauen. Doch schnell merkt er, dass es nicht so einfach ist, eine Anstellung zu finden. Obwohl er über relevante berufliche Fähigkeiten verfügt und im Gefängnis eine Berufsausbildung absolviert hat, stehen John mehrere Hindernisse bei seiner Wiedereingliederung im Weg:

1. **Fehlender Beschäftigungsverlauf:** Aufgrund seiner Inhaftierung weist Johns Beschäftigungsverlauf erhebliche Lücken auf, was es ihm erschwert, eine Arbeit zu finden.
2. **Vorstrafen:** Johns Vorstrafenregister stellt ein erhebliches Hindernis bei seiner Arbeitssuche dar. Viele Arbeitgeber zögern, Personen mit Vorstrafen einzustellen, selbst bei gewaltlosen Straftaten.
3. **Begrenztes Unterstützungsnetzwerk:** John fehlt ein starkes Unterstützungsnetzwerk, das ihm bei der Wiedereingliederung helfen könnte. Sein Verhältnis zu seiner Familie ist angespannt, und seine ehemaligen Freunde sind immer noch in kriminelle Aktivitäten verwickelt, was es ihm schwer macht, positive Einflüsse zu finden.
4. **Instabile Wohnsituation:** Eine weitere Herausforderung für John ist die Suche nach einer festen Unterkunft. Aufgrund begrenzter finanzieller Mittel kann er sich die Miete nicht leisten und wird von Vermietern diskriminiert, die nur ungern an Personen mit Vorstrafen vermieten.

**Nachfolgend finden Sie einige Beispielfragen, die dem Geist und den Phasen der MG entsprechen und die von Spezialisten verwendet werden können, um während einzelner Sitzungen mit John Daten zu sammeln und Informationen zu überprüfen.**

### Partnerschaft

"Wie fühlen Sie sich nach Ihrem bisherigen Weg zur Wiedereingliederung?"

"Können Sie uns einige positive Schritte nennen, die Sie seit Ihrer Entlassung unternommen haben?"

### Akzeptanz

"Was war nach Ihrer Meinung die größte Herausforderung in dem Wiedereingliederungsprozess?"

"Können Sie mir mehr über Ihre Erfahrungen bei der Jobsuche und deren Verlauf erzählen?"

### Mitgefühl

"Ich sehe, dass das schwierig für Sie war. Welche Art von Unterstützung wäre Ihrer Meinung nach im Moment am hilfreichsten?"

"Was hat Ihnen geholfen, in dieser Zeit motiviert zu bleiben?"

### **Evokation**

*"Was sind nach Ihrer Meinung Ihre Stärken, die Ihnen bei der Überwindung der Hindernisse helfen könnten?"*

*" Was sind Ihre persönlichen Ziele für die nächsten sechs Monate und welche Schritte müssen Sie unternehmen, um diese zu erreichen?"*

### **Engagement**

*" Wie kann ich Sie in unseren Gesprächen zu Ihrer Wiedereingliederung optimal unterstützen?"*

*" Was sollte ich über Ihre Situation wissen, um Ihre Bedürfnisse besser zu verstehen?"*

### **Fokussierung**

*" Welche konkreten Bereiche erfordern derzeit die meiste Aufmerksamkeit?"*

*" Können wir priorisieren, welche Ziele für Sie am wichtigsten sind?"*

### **Evokation**

*" Zu welchen Veränderungen fühlen Sie sich jetzt bereit??"*

*" Was würde das Erreichen Ihres Beschäftigungsziels für Sie und Ihre Zukunft bedeuten?"*

### **Planung**

*" Welche konkreten Schritte können Sie diese Woche unternehmen, um Ihrem Beschäftigungsziel näher zu kommen?"*

*" Wie können wir Ihr Ziel in überschaubare Schritte unterteilen, die Sie für erreichbar halten?"*

### *Ziele der Wiedereingliederung:*

*Trotz dieser Hindernisse ist John entschlossen, seine Herausforderungen zu meistern und erfolgreich in die Gesellschaft zurückzukehren. Seine wichtigsten Ziele für die Wiedereingliederung sind:*

- 1. Arbeitsplatzsicherheit – John ist motiviert, eine feste Anstellung zu finden, die seinen Fähigkeiten und Interessen entspricht und es ihm ermöglicht, seinen finanziellen Lebensunterhalt zu bestreiten und ein Gefühl der Sinnhaftigkeit zu entwickeln.*
- 2. Schaffung einer stabilen Unterkunft – John möchte eine sichere und bezahlbare Unterkunft finden, in der er Stabilität erreichen und ein unterstützendes Lebensumfeld schaffen kann.*
- 3. Aufbau eines Unterstützungsnetzwerks – John erkennt die Bedeutung des Aufbaus positiver Beziehungen und sucht Kontakte zu Menschen und Organisationen, die ihm Orientierung, Unterstützung und Ermutigung bieten können.*
- 4. Aufrechterhaltung der Nüchternheit – John ist entschlossen, die Nüchternheit aufrechtzuerhalten und einen Rückfall zu vermeiden, indem er fortlaufende Unterstützungsdienste in Anspruch nimmt und an gemeindebasierten Genesungsprogrammen teilnimmt.*

### *Herausforderungen und Möglichkeiten:*

*Während John auf seinem Weg zur Wiedereingliederung mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert ist, gibt es auch Möglichkeiten zur Unterstützung und Entwicklung. Durch die Nutzung verfügbarer Ressourcen wie Wiedereingliederungsprogramme, Berufsausbildungsinitiativen und gesellschaftliche Unterstützungsdienste kann John Hindernisse überwinden und seine Wiedereingliederungsziele erreichen. Darüber hinaus sind der Aufbau von Resilienz, eine positive Einstellung und die Konzentration auf langfristige Ziele entscheidend für Johns Erfolg.*

**Ein kurzer Tipp zum Setzen von SMART-Zielen (spezifisch, messbar, erreichbar, relevant, zeitgebunden), um John bei der Erstellung eines strukturierten Plans zu helfen, der seine Handlungen leitet und seinen Fortschritt auf dem Weg zu einer erfolgreichen Wiedereingliederung verfolgt.**

1. **Konkret** - Stellen Sie sicher, dass Ihre Ziele klar und spezifisch sind. Geben Sie beispielsweise statt „einen Job finden“ an, „eine Vollzeitstelle im Baugewerbe finden“.
2. **Messbar** - Ziele sollten messbar sein, damit man ihren Fortschritt verfolgen können. Beispiel: „Bewerben Sie sich auf drei Stellen pro Woche.“
3. **Erreichbar** - Setzen Sie realistische und erreichbare Ziele unter Berücksichtigung aktueller Ressourcen und Einschränkungen. Zum Beispiel: „Schließen Sie den Workshop zum Verfassen von Lebensläufen ab“.
4. **Relevant** - Ziele sollten mit den Werten und langfristigen Zielen einer Person übereinstimmen. Zum Beispiel „Sichern einer stabilen Unterkunft in der Nähe eines Unterstützungsnetzwerks“.
5. **Zeitgebunden** - Setzen Sie sich einen Zeitrahmen für das Erreichen Ihrer Ziele, um motiviert zu bleiben. Beispiel: „Finden Sie innerhalb von drei Monaten eine stabile Unterkunft“.

- b) **Fallbeispiel für den Unterricht** - eine detaillierte Fallstudie eines Klienten, der mit Herausforderungen nach seiner Entlassung zu kämpfen hat.

Profil des Klienten:

Vorname und Name: Sarah

Alter: 28

### Kontext

Sarah wurde kürzlich aus dem Gefängnis entlassen, nachdem sie eine zweijährige Haftstrafe wegen Drogendelikten verbüßt hatte. Sie ist seit ihrer Jugend drogenabhängig und kämpft mit der Sucht. Sarah stammt aus ärmeren Verhältnissen und verfügt über eine begrenzte Schulbildung, da sie die High School mit 16 Jahren abbrach. Sie hat keinen festen Wohnsitz und lebt seit ihrer Entlassung bei Freunden oder in Notunterkünften.

### Herausforderungen nach der Entlassung

1. **Beschäftigungshindernisse** – Sarah hat aufgrund ihrer mangelnden Ausbildung, ihrer geringen Berufserfahrung und ihres Vorstrafenregisters erhebliche Schwierigkeiten, eine Anstellung zu finden. Trotz ihrer Arbeitsbereitschaft zögern Arbeitgeber, sie einzustellen, da sie bereits in kriminelle Aktivitäten verwickelt war.
2. **Instabile Wohnsituation** - Sarah hatte aufgrund finanzieller Instabilität und fehlender Unterstützung Schwierigkeiten, eine feste Unterkunft zu finden. Sie musste zwischen Notunterkünften und Freunden hin- und herpendeln, was ihren Stress und ihre Unsicherheit über ihre Zukunft noch verstärkte.
3. **Drogenmissbrauch** – Sarah leidet unter anhaltendem Drogenmissbrauch und ist einem hohen Rückfallrisiko ausgesetzt. Ohne Zugang zu angemessener Unterstützung und Behandlung kämpft sie darum, nüchtern zu bleiben und ist den Versuchungen ehemaliger Gleichaltriger und des drogenkonsumierenden Umfelds ausgesetzt.

*4. Psychische Probleme – Sarah leidet unter Angstzuständen und Depressionen im Zusammenhang mit ihrem Trauma und kämpft mit Gefühlen der Hoffnungslosigkeit und geringem Selbstwertgefühl. Sie hat keinen Zugang zu psychiatrischer Versorgung und hat Schwierigkeiten, die emotionalen Herausforderungen der Wiedereingliederung zu bewältigen.*

**Nachfolgend finden Sie einige Beispielfragen, die dem Geist und den Phasen der MG entsprechen und die von Spezialisten verwendet werden können, um während einzelner Sitzungen mit Sara Daten zu sammeln und Informationen zu überprüfen.**

#### **Partnerschaft**

"Wie bewerten Sie ihren Fortschritt nach der Entlassung?"

" Können Sie uns von positiven Schritten berichten, die Sie unternommen haben, um Ihr Leben wieder aufzubauen?" .

#### **Akzeptanz**

" Was ist für Sie bei der Suche nach einer festen Unterkunft am schwersten?"

" Können Sie Ihre Erfahrungen bei der Arbeitssuche nach einer Entlassung beschreiben?".

#### **Mitgefühl**

" Ich verstehe, dass dieser Prozess überwältigend sein kann. Welche Art von Unterstützung würde Ihnen Ihrer Meinung nach im Moment am meisten helfen?".

" Was hat Ihnen geholfen, trotz dieser Herausforderungen Ihre Ziele im Auge zu behalten?".

#### **Evokation**

" Auf welche Stärken können Sie Ihrer Meinung nach zurückgreifen, um diese Herausforderungen zu meistern?".

" Was sind Ihre Hauptziele für die nächsten sechs Monate und wie planen Sie, diese zu erreichen?".

#### **Engagement**

" Wie kann ich Sie in unseren Gesprächen zu Ihrer Wiedereingliederung optimal unterstützen?".

" Was sollte ich über Ihre Situation wissen, um Ihre Bedürfnisse besser zu verstehen?".

#### **Fokussierung**

" Welche speziellen Bereiche erfordern derzeit die meiste Aufmerksamkeit?".

" Können wir priorisieren, welche Ziele für Sie am wichtigsten sind?".

#### **Evokation**

" Für welche Veränderungen fühlen Sie sich jetzt bereit?".

" Was würde das Erreichen Ihres Wohnziels für Sie und Ihre Zukunft bedeuten?".

#### **Planung**

" Welche konkreten Schritte können Sie diese Woche unternehmen, um Ihrem Beschäftigungsziel näher zu kommen?".

" Wie können wir Ihr Ziel in überschaubare Schritte unterteilen, die Sie für erreichbar halten?".

#### *Ziele der Wiedereingliederung*

*Trotz dieser Herausforderungen ist Sarah entschlossen, ihr Leben zu ändern und sich eine bessere Zukunft aufzubauen. Ihre wichtigsten Ziele für die Wiedereingliederung sind:*

*1. Sicherstellung einer stabilen Beschäftigung – Sarah möchte eine feste Anstellung finden, die ihr ein regelmäßiges Einkommen sichert und ihr ermöglicht, finanziell über die Runden zu kommen. Sie ist bereit, an Berufsausbildungen und Weiterbildungen teilzunehmen, um ihre Beschäftigungsaussichten zu verbessern.*

2. *Sichere und bezahlbare Unterkunft finden – Sarah sucht nach einer stabilen Unterkunft, die sicher, bezahlbar und ihrer Genesung förderlich ist. Sie hofft auf ein unterstützendes Wohnumfeld, in dem sie sich auf den Wiederaufbau ihres Lebens konzentrieren kann.*

3. *Nüchtern bleiben – Sarah hat es sich zur Aufgabe gemacht, nüchtern zu bleiben und ihre Sucht zu überwinden. Sie weiß, wie wichtig es ist, an Suchtbehandlungsprogrammen teilzunehmen, Selbsthilfegruppen zu besuchen und sich mit positiven Einflüssen zu umgeben.*

4. *Verbesserung der psychischen Gesundheit - Sarah möchte ihre psychischen Probleme durch Therapie, Beratung und andere psychologische Dienste angehen. Sie hofft, Strategien zur Bewältigung von Stress, Angstzuständen und Depressionen zu entwickeln.*

*Herausforderungen und Möglichkeiten:*

*Sarahs Weg zur Wiedereingliederung ist voller Herausforderungen, bietet aber auch Chancen für Wachstum und Veränderung. Durch den Zugang zu kommunalen Ressourcen, Unterstützungsdiensten und Wiedereingliederungsprogrammen kann Sarah Hindernisse überwinden und ihre Wiedereingliederungsziele erreichen. Der Aufbau eines starken Unterstützungsnetzwerks, das Engagement für die Genesung und die Suche nach Hilfe bei Bedarf sind entscheidend für Sarahs Erfolg.*

**Ein kurzer Tipp, der Sarah dabei hilft, Ziele für eine erfolgreiche Wiedereingliederung zu setzen**

1. **Konkret** - Stellen Sie sicher, dass die Ziele klar und spezifisch sind. Geben Sie beispielsweise statt „einen Job finden“ an, „eine Vollzeitstelle im Einzelhandel finden“.
2. **Messbar** - Ziele sollten messbar sein, damit der Fortschritt verfolgt werden kann. Beispiel: „Bewerben Sie sich auf drei Stellen pro Woche.“
3. **Erreichbar** - Setzen Sie realistische und erreichbare Ziele unter Berücksichtigung der aktuellen Ressourcen und Einschränkungen. Zum Beispiel: "Berufsausbildung abschließen".
4. **Relevant** - Ziele sollten mit den Werten und langfristigen Zielen der Person übereinstimmen. Zum Beispiel „sichere stabile Unterkunft in der Nähe eines Unterstützungsnetzwerks“.
5. **Zeitgebunden** - setzen Sie einen Zeitrahmen für das Erreichen der Ziele, um die Motivation aufrechtzuerhalten. Beispiel: „Finden Sie innerhalb von drei Monaten eine stabile Unterkunft.“

- c) **Präsentationen** Visuelle Hilfsmittel zur Veranschaulichung von den Strategien der MG und ihrer Anwendung

**Einführung in den Unterricht**

**Unterrichtsziele**

**Erinnerung an die Strategien der MG**

**Erinnerung an die Etappen der MG**

**Fallbeispiel 1: Wiedereingliederungsreise von John**

**Nutzung der Strategie der MG im Fall von John**

**Fallbeispiel 2 Wiedereingliederungsreise von Sara**

**Nutzung der Strategie der MG im Fall von Sara**

**Schlussfolgerungen**

**Fragen und Diskussion**

**d) Videos – Clips, die effektive Strategien der MG in realen Situationen demonstrieren**

Hier sind einige Videobeispiele, die bestimmte Strategien der MG in realen Situationen veranschaulichen, damit die Techniken besser zu verstanden werden:

**Beziehungsaufbau durch reflektiertes Zuhören und empathische Reaktionen**

Der Spezialist führt ein Gespräch mit einem Klienten, der aus der Haft entlassen ist, und zeigt dabei aktives Zuhören, Einfühlungsvermögen und Techniken zum Aufbau von Beziehungen.

**Nutzung offener Fragen, um die Exploration und den Dialog zu erleichtern**

Der Spezialist verwendet offene Fragen, um den Klienten zu ermutigen, seine Gedanken, Gefühle und Ziele im Zusammenhang mit den Herausforderungen nach der Entlassung mitzuteilen.

**Akzeptanz anbieten, um Selbstvertrauen und Motivation aufzubauen.**

Der Spezialist gibt Bestätigungen und positive Verstärkung, um die Stärken und Bemühungen des Klienten in Bezug auf die Wiedereingliederung anzuerkennen.

**Reflektiertes Zuhören, um die Erfahrungen und die Gefühle des Klienten zu bestätigen**

Der Spezialist verwendet Techniken des reflektierenden Zuhörens und paraphrasiert die Aussagen des Klienten, um Verständnis und Empathie zu demonstrieren.

**Zusammenfassung, um die Entscheidungsfindung zu erklären, zu verstehen und zu erleichtern**

Der Spezialist fasst die wichtigsten Punkte des Gesprächs zusammen und hebt die Ziele, Anliegen und vorgeschlagenen Handlungsschritte des Klienten hervor.

**Ermunterung zum Gespräch über die Veränderung, um die intrinsische Motivation des Klienten zur Veränderung seines Verhaltens zu stärken**

Der Spezialist leitet ein Gespräch über Veränderungen ein, indem er die Motivationen, Werte und Hoffnungen des Klienten für eine positive Zukunft außerhalb des Gefängnisses erkundet.

**Nutzung der Strategien der MG - Rollenspiel (Integration verschiedener Techniken der MG in einem simulierten Beratungsgespräch)**

Die Teilnehmer nehmen an einem Szenario teil, in dem der Spezialist verschiedene Strategien der MG einsetzt, um den Klienten bei der Bewältigung der Herausforderungen nach der Entlassung zu unterstützen.

**Unterrichtsverlauf**

**Zeitplan**

Nr.	Aktivität	Beschreibung	Zeit (min.)	Hilfsmittel	Kommentare
1	Prä-work	Uczestnicy zapoznają się z materiałami na temat strategii MI i ich zastosowania we wspieraniu Die Teilnehmer werden mit	30	Unterlagen zum Thema Strategien der	Sehen Sie sich die bereitgestellten Unterlagen über die Strategien der MG an. Notieren Sie sich

		<p>Unterlagen zu den Strategien der MG und deren Anwendung bei der Unterstützung von Menschen vertraut gemacht, die aus dem Gefängnis entlassen werden.</p> <p><u>HO - Präsentation</u></p>		MG und ihre Verwendung	wichtige Konzepte und Fragen, die Sie während der Sitzung besprechen möchten.
2	Einführung und Vorstellung des Unterrichtsplans	<p>Ein kurzer Überblick über die Prinzipien der MG und ihre Bedeutung für die Unterstützung nach der Haftentlassung. Eine Diskussion über die Herausforderungen und Chancen der Implementierung der Strategien der MG in realen Szenarien.</p> <p>Diskussion über die Herausforderungen und Möglichkeiten der Einführung von den Strategien der MG in realen Situationen.</p>	20	Präsentation über die Regeln der MG	Bereiten Sie sich darauf vor, zu diskutieren, wie die Strategien der MG die Herausforderungen bewältigen können, denen sich Einzelpersonen nach der Entlassung gegenübersehen.
3	Rollenspiele – Nutzung der Strategien der MG	Die Teilnehmer führen Rollensimulationen von Gesprächen mit Klienten durch. Der Schwerpunkt liegt auf der Anwendung von den Strategien der MG wie Partnerschaft, Akzeptanz, Mitgefühl und Evokation.	40	Szenarien für die Rollenspiele, Flipchart	Konzentrieren Sie sich auf die Anwendung der Strategien der MG beim Rollenspiel. Achten Sie darauf, eine Partnerschaft aufzubauen, Akzeptanz und Mitgefühl zu zeigen und die Motivation des Klienten zu wecken.
4	Fallbeispielanalyse	Gruppendiskussion und Analyse einer Fallstudie, die den Einsatz der Strategien der MG hervorhebt. Identifizierung der wichtigsten verwendeten Tools der MG und ihrer Wirksamkeit bei der Förderung von Verhaltensänderungen.	30	Unterlagen für den Fallbeispiel, Tafel oder Flipchart für die Gruppendiskussion	Analysieren Sie die Fallstudien von John und Sarah. Identifizieren Sie die verwendeten - Strategien der MG und diskutieren Sie deren Wirksamkeit.
5	Videoanalyse	Sehen und analysieren Sie Videoclips, die den effektiven und ineffektiven Einsatz der Strategien der MG demonstrieren. Reflektieren Sie beobachtetes Verhalten und diskutieren Sie bewährte Vorgehensweisen aus.	30	Videoclips mit den Strategien der MG, Arbeitsblatt für die Analyse	Beobachten Sie, wie die Strategien der MG in den Videos angewendet werden. Machen Sie sich Notizen zu effektiven und ineffektiven Anwendungen und diskutieren Sie Best Practices.

6	Zusammenfassung und Reflexion	Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse und Beobachtungen aus der Sitzung. Selbsteinschätzung und Zielsetzung zur Weiterentwicklung der Fähigkeiten zur Umsetzung von den Strategien der MG.	10	Zusammenfassende Unterlagen, Selbsteinschätzungsbögen	Denken Sie über das Gelernte nach. Führen Sie eine Selbsteinschätzung durch und setzen Sie sich Ziele, um den Einsatz von den Strategien der MG in Ihrer Praxis zu verbessern.
---	-------------------------------	---	----	---	--

### Ausführliche Anweisungen für den Trainer und die Teilnehmer:

#### Prä-Work:

#### Trainer:

- Weisen Sie die Teilnehmer an, sich mit den bereitgestellten Unterlagen zu den Strategien der MG und ihrer Anwendung bei der Unterstützung von Personen, die aus dem Gefängnis entlassen werden, vertraut zu machen.
- Betonen Sie, wie wichtig es ist, sich Notizen zu machen und alle Fragen oder Unklarheiten aufzuschreiben, die während der Sitzung besprochen werden sollen.

#### Teilnehmer:

- Sehen Sie sich die bereitgestellten Unterlagen an und machen Sie sich Notizen zu Schlüsselkonzepten, Techniken und Beispielen im Zusammenhang mit den Strategien der MG.
- Bereiten Sie alle Fragen oder Bedenken vor, die Sie während der Schulung besprechen möchten.

### Einführung und Vorstellung des Unterrichtsplans:

#### Trainer:

- Begrüßen Sie die Schulungsteilnehmer, stellen Sie sich vor und erklären Sie die Seminarziele.
- Ein kurzer Überblick über die Prinzipien der MG und ihre Bedeutung für die Unterstützung nach der Haftentlassung.
- Anregung einer Diskussion über die Herausforderungen und Chancen der Implementierung der Strategien der MG in realen Szenarien.

#### Teilnehmer:

- Hören Sie aufmerksam zu, wenn der Trainer die Einführung und die Zielübersicht präsentiert.
- Engagieren Sie sich in die Diskussion über die Strategien der MG und deren Verwendung.

### Schlüsselfragen:

- " Warum ist es wichtig, die Strategien der MG zu verstehen und anzuwenden, wenn man mit Personen arbeitet, die aus dem Gefängnis entlassen werden?"
- " Welchen Herausforderungen müssen sich Menschen nach ihrer Entlassung am häufigsten stellen und welche Strategien der MG können bei der Lösung helfen??"

### **Rollenspiele – Verwendung der Strategien der MG:**

#### **Trainer:**

- Teilen Sie die Teilnehmer in Paare oder kleine Gruppen ein und stellen Sie ihnen Rollenspielszenarien zur Verfügung, die sich auf die Interaktion mit ehemaligen Sträflingen beziehen.
- Betonen Sie den Einsatz der Strategien der MG wie Partnerschaft, Akzeptanz, Mitgefühl und Evokation.
- Überwachung der Gruppen, Bereitstellung von Anleitungen und Feedback nach Bedarf.

#### **Teilnehmer:**

- Nehmen Sie an Rollenspielen teil und schlüpfen Sie abwechselnd in die Rolle eines Spezialisten und eines ehemaligen Strafgefangenen.
- Konzentrieren Sie sich auf die Anwendung der im Training erlernten Strategien der MG, um das Szenario effektiv zu meistern.

#### **Schlüsselfragen:**

- "Wie haben Sie sich gefühlt als Sie die Strategien der MG in den Rollenspielen genutzt haben?"
- " Welchen Herausforderungen sind Sie begegnet und wie sind Sie damit umgegangen?".

#### **Fallbeispielanalyse:**

#### **Trainer:**

- Leiten Sie eine Gruppendiskussion und stellen Sie gezielte Fragen, um kritisches Denken und die Analyse der Fallstudie zu fördern.
- Stellen Sie sicher, dass alle Teilnehmer die Möglichkeit haben, ihre Erkenntnisse und Perspektiven auszutauschen.
- Bieten Sie bei Bedarf zusätzlichen Kontext oder Hintergrundinformationen an, um das Verständnis zu vertiefen.
- Fassen Sie die wichtigsten Punkte und Beobachtungen zusammen, die während der Diskussion entstanden sind.

#### **Teilnehmer:**

- Lesen Sie die Unterlagen zu der Fallstudie sorgfältig durch und bereiten Sie sich auf die Teilnahme an der Diskussion vor.
- Analysieren Sie die Fallstudie aus verschiedenen Blickwinkeln und überlegen Sie, wie die Strategien der MG auf ähnliche Situationen angewendet werden können.
- Teilen Sie Ihre persönlichen Erfahrungen oder Erkenntnisse im Zusammenhang mit der Fallstudie, um die Diskussion zu bereichern.

### Schlüsselfragen:

- " Welche Strategien der MG wurden bei John und Sarah erfolgreich eingesetzt? ".
- " Wie können diese Strategien in ähnlichen realen Szenarien verbessert werden? ".

### Videoanalyse:

#### Trainer:

- Stellen Sie jeden Videoclip vor und geben Sie den Kontext an, was die Teilnehmer beachten sollten.
- Fördern Sie die aktive Teilnahme, indem Sie die Teilnehmer dazu anregen, die in den Videos vorgestellten spezifischen Strategien der MG zu identifizieren.
- Ermöglichen Sie eine Diskussion über die Wirksamkeit der verwendeten Techniken und Möglichkeiten zu ihrer Verbesserung.
- Betonen Sie die Bedeutung reflektierter Praxis und kontinuierlichen Lernens.

#### Teilnehmer:

- Achten Sie genau auf die Videoclips und beobachten Sie, wie die Strategien der MG in verschiedenen Kontexten angewendet werden.
- Machen Sie sich Notizen zu bestimmten Techniken oder Verhaltensweisen, die Ihnen sowohl positiv als auch negativ auffallen.
- Beteiligen Sie sich aktiv an der Diskussion und teilen Sie Ihre Beobachtungen und Erkenntnisse mit der Gruppe.
- Überlegen Sie, wie Sie die Erkenntnisse aus den Videos in Ihre eigene Praxis integrieren können.

### Schlüsselfragen:

- "Welche Strategien der MG haben Sie in den Videos bemerkt?"
- " Wie effektiv waren die eingesetzten Strategien der MG und was könnte verbessert werden? ".

### Zusammenfassung und Reflexion:

#### Trainer:

- Gehen Sie die während der Sitzung besprochenen Schlüsselkonzepte noch einmal durch, fassen Sie die wichtigsten Erkenntnisse zusammen und bitten Sie die Teilnehmer, Feedback zu geben und offene Fragen zu stellen.
- Regen Sie zur Reflexion persönlicher Lernerfahrungen an und sorgen Sie für einen sinnvollen Abschluss der Schulung.

#### Teilnehmer:

- Reflektieren Sie die wichtigsten Konzepte und Erkenntnisse der Schulung.
- Führen Sie eine Selbsteinschätzung durch und setzen Sie sich Ziele, um den Einsatz von den Strategien der MG in Ihrer Praxis zu verbessern.

- Geben Sie Feedback, stellen Sie weitere Fragen und drücken Sie Ihre Dankbarkeit für die Lernerfahrung aus.

### Schlüsselfragen:

- "Wie sind die wichtigsten Schlussfolgerungen von dem heutigen Seminar?"
- "Wie werden Sie die Strategien der MG in ihre Praxis integrieren?"

### Präsentation und Hinweise zu dem Video:

#### Die Präsentationsfolien:

- Stellen Sie sicher, dass Ihre Folien klar und kompakt sind indem Sie die wichtigsten Punkte zu den Strategien, Schritten und Anwendungen der MG den in Fallstudien zusammenfassen.
- Verwenden Sie Visualisierungen und Aufzählungspunkte, um wichtige Informationen hervorzuheben und das Verständnis zu erleichtern.

#### Videoclips:

- Wählen Sie Videoclips aus, die sowohl den effektiven als auch den ineffektiven Einsatz von den Strategien der MG demonstrieren.
- Geben Sie für jeden Clip einen Kontext an und erklären Sie, worauf sich die Teilnehmer beim Ansehen konzentrieren sollten.
- Regnen Sie nach dem Ansehen jedes Clips eine Diskussion an, um Beobachtungen und gewonnene Erkenntnisse zu reflektieren.

### Instrumente zur Bewertung der Zielerreichung (einschließlich Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen) und der Qualität des Prozesses

1. **Welches der folgenden Elemente ist KEIN Grundelement der motivierenden Gesprächsführung (MG)?**
  - a) Ausdrücken von Empathie
  - b) Lösung von Diskrepanzen
  - c) Sich dem Widerstand stellen
  - d) Unterstützung der Selbstwirksamkeit
2. **Was bedeutet der Buchstabe "E" bei den einzelnen Schritten der MG?**
  - a) Engagement
  - b) Einbeziehung
  - c) Ermutigung
  - d) Bildung
3. **Welche Strategie der MG beinhaltet das Herausarbeiten der eigenen Motivationen und Stärken des Gesprächspartners zur Veränderung?**
  - a) Akzeptanz
  - b) Evokation

- c) Mitgefühl  
d) Partnerschaft
- 4. Was ist der Zweck der Entwicklung von Divergenz in der MG?**  
a) Das Verhalten einer Person kritisieren  
b) Aufzeigen von Unterschieden zwischen aktuellem Verhalten und Zielen oder Werten  
c) Um Widerstand zu erzeugen  
d) Um Hierarchie herzustellen
- 5. Bei welchem Prinzip der MG geht es darum, echte Sorge um das Wohlergehen der anderen Person zu zeigen?**  
a) Partnerschaft  
b) Akzeptanz  
c) Mitgefühl  
d) Evokation
- 6. Welche der folgenden Fragen ist ein Beispiel für eine offene Frage?**  
a) "Mögen Sie ihren Job?"  
b) " Können Sie mir mehr über Ihre Wiedereingliederungsziele erzählen?"  
c) " Sind Sie mit Ihrer jetzigen Wohnung zufrieden?"  
d) "Möchten Sie nüchtern bleiben?".
- 7. Was ist der Hauptvorteil der Verwendung von Affirmationen in der MG?**  
a) Lösungen für die Person anbieten  
b) Stärken und Anstrengungen des Einzelnen erkennen und wertschätzen  
c) Verhaltensabweichungen hervorheben  
d) Die Person mit ihren Problemen konfrontieren.
- 8. Welche der folgenden Aussagen ist ein Beispiel für reflektiertes Zuhören?**  
a) " Sie scheinen sich hinsichtlich Ihrer Wohnsituation unsicher zu fühlen. "  
b) "Warum haben Sie keinen stabilen Job?".  
c) "Haben Sie eine Therapie überlegt?".  
d) " Halten Sie es für wichtig, nüchtern zu bleiben?".
- 9. Zusammenfassung in der MG ist wichtig, weil:**  
a) Sie die Schlüsselaspekte und -themen in dem Gespräch stärkt.  
b) Die Erfahrungen und Perspektiven der Person verifiziert.  
c) Die Möglichkeit bietet, das Verständnis zu klären und die nächsten Schritte zu identifizieren.  
d) Alle Antworten sind richtig
- 10. Welche der folgenden Vorgehensweisen ist bei der Zielsetzung mit einem ehemaligen Strafgefangenen unter Verwendung von den Techniken der MG richtig?**  
a) Vage und weit gefasste Ziele setzen  
b) Realistische und erreichbare Ziele setzen  
c) Ziele setzen ohne Beteiligung des Klienten  
d) Ziele setzen, die zu einfach zu erreichen sind

11. Wie oft sollte man bei der Arbeit mit ehemaligen Strafgefangenen Empathie zeigen?

- a) Immer
- b) Nur, wenn sie Schwierigkeiten haben
- c) Selten
- d) Nie

12. Was ist das Hauptziel der offenen Fragen bei der MG?

- a) Detaillierte Informationen über die Gedanken und Gefühle dieser Person sammeln
- b) Direkte Ratschläge geben
- c) Konfrontation mit dieser Person
- d) Um das Gespräch schnell zu beenden

13. Reflektiertes Zuhören wird am besten verwendet um:

- a) der Person zu zeigen, dass ihre Worte verstanden und wertgeschätzt werden
- b) Sofortige Lösung für ihre Probleme anbieten
- c) um das Verhalten der Person direkt anzuzweifeln
- d) um das Gespräch schnell zu beenden

14. Die Unterstützung des Gefühls der Selbstwirksamkeit ehemaliger Strafgefangener ist wichtig, weil:

- a) Es die Person darin bestärkt, an ihre Fähigkeit zur Veränderung zu glauben.
- b) Es die Person von dem Spezialisten abhängig macht.
- c) Es weniger wirksam als andere Methoden ist.
- d) Es für die Wiedereingliederung nicht notwendig ist.

15. Wie sollten die Strategien der MG in die professionelle Praxis mit ehemaligen Strafgefangenen integriert werden?

- a) Regelmäßig, im Rahmen jeder Interaktion
- b) Nur dann, wenn es bequem ist
- c) Selten, nur in ernsthaften Fällen
- d) Niemals, sie sind nicht wichtig

**Seminar „Kommunikation ohne Grenzen“  
für Spezialisten, die mit freigelassenen Inhaftierten arbeiten**

## **Unterrichtsszenario**

### 8. Fähigkeiten zur Unterstützung der Wiedereingliederung von Menschen, die aus der Haft entlassen werden

**Modul:** Unterstützung

**Block:** Einführung ausgewählter Fähigkeiten der Motivierenden Gesprächsführung (MG)

**Schwierigkeitsgrad:** ISCED Stufe 5-8.

**Erforderliche Einstiegskompetenzen (Ausbildung, Fortbildung u.ä.):**

- a) Grundverständnis für die Regeln und Prozesse der Motivierenden Gesprächsführung (MG)

**Autor / Dozent:** ZISP

### Ziele:

Effektive Unterstützung des Gesprächspartners dabei:

- a) Ambivalenz und Widerstand gegenüber Verhaltensänderungen zu erforschen.
- b) Selbstwirksamkeit und Selbstvertrauen bei der Umsetzung positiver Veränderungen zu stärken.
- c) Die Fähigkeiten der MG zu nutzen, um die gemeinsame Zielsetzung und Aktionsplanung zu erleichtern.

### Erwartete Ergebnisse (Kompetenzen):

Die Teilnehmer sollen zeigen:

- a) Einschlägige Kenntnisse der Strategien und -Prozesse der MG, wie reflektiertes Zuhören, Affirmationen und offene Fragen.
- b) Fähigkeit, Ambivalenz und Widerstand zu erkennen und zu bewältigen.
- c) Fähigkeit, den Interviewpartner bei der Festlegung realistischer und erreichbarer Ziele zur Verhaltensänderung zu unterstützen.

### Formen und Methoden der Durchführung:

- a) Übungen mit Rollenspiel
- b) Fallbeispiele
- c) Gruppendiskussionen
- d) Videoanalysen

### Zeit für die Durchführung:

- a) Vorbereitungszeit für die Teilnehmer vor dem Unterricht: **1/2 h**
- b) Unterrichtszeit: **2 h**
- c) Nachbereitungszeit: **1/2 h**

## Hilfsmittel:

- a) **Thematische Leinwand** - Die Geschichte eines ehemaligen Strafgefangenen, der vor den Herausforderungen der Wiedereingliederung steht

### **Die Wiedereingliederungsreise von John**

**Kontext:** John ist ein 35-jähriger Mann, der kürzlich eine dreijährige Haftstrafe wegen Drogendelikten verbüßt hat. Er war wegen des Besitzes und Vertriebs illegaler Substanzen inhaftiert. John wuchs in einem ärmeren Viertel auf und hatte eine schwierige Kindheit, geprägt von familiärer Instabilität und Drogenmissbrauch.

### **Herausforderungen im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung**

**Beschäftigung:** John nie posiada formalnego wykształcenia i umiejętności zawodowych, co utrudnia mu znalezienie stabilnego zatrudnienia. Dodatkowo, jego przeszłość kryminalna stanowi istotną przeszkodę w znalezieniu sensownej pracy.

**Soziales Umfeld:** Nach seiner Entlassung weiß John nicht, wohin er gehen soll, und droht obdachlos zu werden. Das Verhältnis zu seiner Familie ist angespannt, und seine bisherige Wohnung steht ihm nicht mehr zur Verfügung.

**Drogenmissbrauch:** John hat eine Vorgeschichte von Drogenmissbrauch und kämpft mit seiner Sucht. Er hat Angst, in alte Gewohnheiten zurückzufallen und weiß, dass er Unterstützung braucht, um seine Nüchternheit aufrechtzuerhalten.

**Soziale Unterstützung:** John fühlt sich isoliert und von seiner Gemeinschaft abgekoppelt. Ihm fehlt ein unterstützendes Netzwerk aus Freunden oder Familienmitgliedern, die ihm Rat und Ermutigung bieten können.

**Rechtliche Verpflichtungen:** John muss strenge Bewährungsauflagen einhalten, darunter regelmäßige Besuche bei seinem Bewährungshelfer und den Verzicht auf Drogenkonsum. Die Nichteinhaltung dieser Auflagen kann weitere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

### **Ziele der Wiedereingliederung:**

Beschäftigung: John möchte eine feste Anstellung finden, die ihm ein regelmäßiges Einkommen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung bietet.

Wohnung: John sucht nach einem sicheren und bezahlbaren Wohnort, an dem er sein Leben neu aufbauen und seine Stabilität bewahren kann.

Nüchternheit: John ist entschlossen, nüchtern zu bleiben und seine Sucht mit Hilfe von Beratung und Selbsthilfegruppen zu überwinden.

Soziale Bindungen: John bemüht sich, wieder Kontakt zu seiner Familie aufzunehmen und positive Beziehungen zu Gleichaltrigen aufzubauen, die seine Genesung unterstützen.

Einhaltung des Gesetzes: John ist entschlossen, die Anforderungen seiner Bewährung zu erfüllen und eine weitere Verwicklung in das Strafrechtssystem zu vermeiden.

## Diskussionspunkte für den Trainer

- Die Trainer sollten die Bedeutung der Vorbereitung auf jedes Treffen betonen, indem sie relevante Hintergrundinformationen sammeln, klare Ziele setzen und potenzielle Herausforderungen antizipieren.
- Die Trainer können verschiedene Tools besprechen, die bei der Datenerhebung helfen können, wie z. B. strukturierte Interviewleitfäden, Bewertungsformulare und digitale Tools zur Fortschrittsverfolgung. Betonen Sie den Einsatz von reflektiertem Zuhören und offenen Fragen, um umfassende Informationen zu sammeln.
- Die Trainer sollten die Bedeutung eines kollaborativen Ansatzes bei der Datenerhebung betonen, um sicherzustellen, dass sich ehemalige Straftäter gehört und in die Planung ihres Reintegrationsprozesses einbezogen fühlen.
- Die Trainer sollen die Notwendigkeit einer gründlichen Dokumentation und regelmäßiger Nachverfolgung besprechen, um den Fortschritt zu verfolgen und den Unterstützungsplan bei Bedarf anzupassen.

## Beispielfragen, die in diesem Fall zur Informationsbeschaffung verwendet werden können

### Beschäftigung

- *" Können Sie mir mehr über Ihre bisherige Berufserfahrung und die Fähigkeiten erzählen, die Sie während Ihrer Arbeit im Baugewerbe erworben haben? "*
- *" Welches sind die größten Herausforderungen bei der Arbeitssuche und wie können wir diese Hürden Ihrer Meinung nach gemeinsam überwinden? "*

### Soziales Umfeld

- *" Welche Art von Unterkunft ziehen Sie derzeit in Betracht und welche Schlüsselfaktoren werden Ihre Entscheidung beeinflussen? "*
- *" Haben Sie sich über kommunale Ressourcen oder Unterstützungsprogramme informiert, die Ihnen bei der Suche nach einer festen Unterkunft helfen können? "*

### Drogenmissbrauch

- *" Welche Strategien haben sich zur Aufrechterhaltung der Nüchternheit als wirksam erwiesen und welche zusätzliche Unterstützung benötigen Sie? "*
- *" Gibt es bestimmte Auslöser oder Situationen, von denen Sie glauben, dass sie Ihre Nüchternheit gefährden könnten, und wie können wir gemeinsam planen, damit umzugehen? "*

### Soziale Unterstützung

- *" Wer sind die wichtigsten Menschen in Ihrem Leben, die Ihnen Ihrer Meinung nach Unterstützung bieten können, und wie können wir sie in den Reintegrationsprozess einbeziehen? "*
- *" An welchen sozialen Aktivitäten oder sozialen Gruppen sind Sie interessiert, die Ihnen beim Aufbau neuer, positiver Beziehungen helfen könnten? "*

## Rechtsverpflichtungen

- " Können Sie Ihre aktuellen Bewährungsaufgaben und etwaige Herausforderungen bei der Erfüllung dieser Aufgaben beschreiben? "
- " Welche Art von Unterstützung würde Ihnen Ihrer Meinung nach dabei helfen, Ihre Bewährungsaufgaben zu erfüllen? "

- b) **Fallbeispiel** für den Unterricht - ein detailliertes Szenario der Situation und Ziele des ehemaligen Strafgefangenen

### Herausforderungen im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung von Sara

**Kontext:** Sara, 28-jährige Frau, wurde kürzlich aus dem Gefängnis entlassen, nachdem sie zwei Jahre lang wegen Diebstahls verurteilt wurde. Sie wuchs in einer benachteiligten Gegend auf und erhielt ein unruhiges Erziehung, gekennzeichnet durch Instabilität der Familie und Missbrauch von Drogen. Trotz vieler Widrigkeiten ist Sara entschlossen, ihr Leben zu ändern und sich eine bessere Zukunft zu bauen.

**Situation:** Nach ihrer Entlassung befindet sich Sara in einer schwierigen und unsicheren Situation. Es fehlt ihr an einer festen Unterkunft und finanziellen Mitteln, und ihr Vorstrafenregister erschwert ihr die Arbeitssuche. Saras familiäre Beziehungen sind angespannt, und sie fühlt sich von ihrer Gemeinschaft abgeschnitten. Sie kämpft mit Scham, Schuldgefühlen und Zukunftsängsten.

#### Ziele:

**Beschäftigung:** Saras Hauptziel ist es, eine feste Anstellung zu finden, die ein regelmäßiges Einkommen und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung bietet. Sie ist bereit, an Schulungen oder Weiterbildungen teilzunehmen, um neue Fähigkeiten zu erwerben und ihre Karrierechancen zu verbessern.

**Wohnung:** Sara sucht eine sichere und bezahlbare Wohnung, in der sie Stabilität finden und ihr Leben neu aufbauen kann. Sie ist offen für Übergangswohnprogramme oder Unterstützung durch das Sozialamt.

**Nüchternheit:** Sara ist sich bewusst, dass sie sich mit ihrem Drogenmissbrauch auseinandersetzen und nüchtern bleiben muss. Sie nimmt an Beratungsgesprächen teil, engagiert sich in Selbsthilfegruppen und entwickelt gesunde Bewältigungsstrategien.

**Wiederanbindung an die Familie:** Sara hofft, ihre Beziehungen zu Familienmitgliedern zu verbessern und Vertrauen und Unterstützungsnetzwerke wieder aufzubauen. Sie sucht nach Anleitung, wie sie diese herausfordernde Dynamik meistern und eine positive Kommunikation fördern kann.

**Einhaltung der Gesetze:** Sara ist sich bewusst, wie wichtig es ist, die Bewährungsaufgaben einzuhalten und weitere Auseinandersetzungen mit der Strafjustiz zu vermeiden. Sie hat sich verpflichtet, sich regelmäßig mit ihrem Bewährungshelfer zu treffen und alle seine Empfehlungen zu befolgen.

**Beispielfragen, die in diesem Fall zur Informationsbeschaffung verwendet werden können**

## Beschäftigung

- *" Können Sie mir mehr über Ihre bisherige Berufserfahrung oder Ausbildung erzählen und welche Art von Job Sie derzeit interessiert? "*
- *" Auf welche Hindernisse sind Sie bei der Jobsuche gestoßen und wie können wir Ihrer Meinung nach zusammenarbeiten, um diese Herausforderungen zu überwinden? "*

## Umgebung:

- *" Welche Wohnmöglichkeiten haben Sie derzeit und welche Faktoren sind Ihnen bei der Wahl des Wohnorts am wichtigsten? "*
- *" Haben Sie sich über kommunale Ressourcen oder Programme informiert, die Ihnen bei der Suche nach einer festen Unterkunft helfen könnten? "*

## Drogenmissbrauch

- *" Welche Strategien haben sich zur Aufrechterhaltung der Nüchternheit als wirksam erwiesen und welche zusätzliche Unterstützung benötigen Sie? "*
- *" Gibt es bestimmte Auslöser oder Situationen, von denen Sie glauben, dass sie Ihre Nüchternheit gefährden könnten, und wie können wir gemeinsam planen, damit umzugehen? "*

## Wiederanbindung an die Familie

- *" Mit wem in Ihrer Familie möchten Sie wieder Kontakt aufnehmen und welche Schritte sind Ihrer Meinung nach notwendig, um diese Beziehungen wieder aufzubauen? "*
- *" Welche Herausforderungen erwarten Sie bei der Wiederherstellung familiärer Beziehungen und wie können wir diese gemeinsam angehen? "*

## Einhaltung der Gesetze

- *" Können Sie Ihre aktuellen Bewährungsaufgaben und etwaige Herausforderungen bei der Erfüllung dieser Aufgaben beschreiben? "*
- *" Welche Art von Unterstützung würde Ihnen Ihrer Meinung nach dabei helfen, Ihre Bewährungsaufgaben zu erfüllen? "*

## c) Präsentationen, die die Regeln und Fähigkeiten der MG illustrieren: Stärkung der Wiedereingliederung durch Motivationsgespräche

1. **Fähigkeiten der MG - OARS**
2. **Nutzung offener Fragen**
3. **Bestätigung in der Praxis**
4. **Techniken des reflektierten Zuhörens**
5. **Zusammenfassung zwecks Klärung**
6. **Fallbeispiel 1**
7. **Wiedereingliederungsreise von John**
8. **Beispielhafte Fragen für den Fall John**
9. **Fallbeispiel 2**

- 10. Wiedereingliederungsreise von Sara
- 11. Beispielhafte Fragen für den Fall Sara
- 12. Schlussfolgerungen
- 13. Fragen und Diskussion

## Verlauf der Schulung

### Zeitplan

Nr.	Name der Aktivität	Beschreibung	Zeit (min)	Hilfsmittel	Kommentare
1	Prä-work	Die TN sollten sich vorab mit den Materialien zu den Prinzipien und -Fähigkeiten der MG vertraut machen. Sie werden gebeten, sich Notizen zu machen und Fragen oder Unklarheiten zu notieren, die während der Schulung besprochen werden sollen. Diese Vorarbeit stellt sicher, dass Sie über ein grundlegendes Verständnis der MG verfügen und maximiert so die Effektivität unserer persönlichen Schulung.	30	<p>Unterlagen betreffend die Regeln und Fähigkeiten der MG (PDF-Dateien, Onlinere Ressourcen)</p> <p>Anlage Nr. 1 – Regeln und Fertigkeiten der MG - Schlüsselpunkte</p> <p>Link: <a href="https://www.canva.com/design/DAGHJu8pHLE/VKP7Hc2g1J3dx092Afxd9g/edit?utm_content=DAGHJu8pHLE&amp;utm_campaign=designshare&amp;utm_medium=link2&amp;utm_source=sharebutton">https://www.canva.com/design/DAGHJu8pHLE/VKP7Hc2g1J3dx092Afxd9g/edit?utm_content=DAGHJu8pHLE&amp;utm_campaign=designshare&amp;utm_medium=link2&amp;utm_source=sharebutton</a></p>	<p>Durch Prä-work wird sichergestellt, dass die TN über ein grundlegendes Verständnis der MG verfügen, wodurch die Effektivität der persönlichen Schulungszeit maximiert wird.</p> <p>Eine kurze Notiz auf einem Flipchart sollte die wichtigsten Punkte über die MG enthalten: Empathie ausdrücken, Diskrepanzen entwickeln, mit Widerstand umgehen und Selbstwirksamkeit fördern.</p> <p>Es sollte auch beachtet werden, dass die Einbeziehung der MG in die Arbeit mit ehemaligen Strafgefangenen ihre Motivation, Empowerment und positive Veränderungen fördern kann.</p>

2	Begrüßung und Vorstellung der Ziele	Der Trainer begrüßt die Teilnehmer zur Schulung, stellt sich vor und erläutert die Ziele der Sitzung. Der Trainer betont die Bedeutung aktiver Teilnahme und fördert eine offene und integrative Lernumgebung.	10	-	Eine Begrüßung verleiht der Schulungssitzung einen positiven Ton und trägt dazu bei, dass sich die Teilnehmer engagiert und motiviert fühlen.
3	Aufbau des Verständnisses der Fertigkeiten und Tools der MG	Der Trainer hält einen strukturierten Vortrag über die Fähigkeiten und Tools der MG und erläutert deren Bedeutung für die Unterstützung ehemaliger Straftäter. Der Vortrag behandelt zentrale Fähigkeiten der MG wie OARS (offene Fragen, Affirmationen, reflektiertes Zuhören und Zusammenfassen) und deren praktische Anwendung.	20	Folien der Präsentation, Tafel oder Flipchart	Ein klarer und kurzer Vortrag vermittelt den Teilnehmern ein grundlegendes Verständnis der Fähigkeiten und Tools der MG und legt den Grundstein für nachfolgende Aktivitäten.
4	Übung mit Rollenspiel	Eine klare und prägnante Präsentation vermittelt den Teilnehmern ein grundlegendes Verständnis der Fähigkeiten und Tools der MG und legt den Grundstein für nachfolgende Aktivitäten.	30	Szenarien für die Rollenspiele Antwortkarten	Durch Rollenspiele können die Teilnehmer Techniken der MG in einer sicheren und unterstützenden Umgebung aktiv anwenden und so die Entwicklung von Fähigkeiten durch Erfahrungslernen fördern.
5	Videoanalyse	Die Teilnehmer sehen sich ein vorab ausgewähltes Video eines Gesprächs zwischen einem Spezialisten und einem ehemaligen Strafgefangenen an. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Fähigkeiten der MG wie reflektiertem Zuhören, Empathie und offenen Fragen. Nach dem Ansehen des Videos diskutieren die TN ihre Beobachtungen und Erkenntnisse in kleinen Gruppen.	20	Videos aufnehmen, Beobachtungsbögen	Die Videoanalyse liefert konkrete Beispiele für aktive Techniken der MG und ermöglicht so ein tieferes Verständnis und die Festigung der Fähigkeiten durch Diskussionen mit Kollegen.
6	Reflektierte Diskussion	Die Teilnehmer nehmen an einer moderierten Gruppendiskussion teil, um den Film zu reflektieren und ihre	20	Flipchart, Marker	Gruppendiskussionen fördern das gemeinsame Lernen und ermöglichen den

		Beobachtungen und Erkenntnisse auszutauschen. Der Trainer ermutigt die TN, alle beobachteten effektiven Techniken der MG zu diskutieren, Fragen zu stellen und verschiedene Perspektiven zu erkunden.			Teilnehmern, von den Erfahrungen und Perspektiven der anderen zu lernen.
7	Zielsetzung in der Praxis	Die Teilnehmer arbeiten paarweise oder in kleinen Gruppen, um die gemeinsame Zielsetzung anhand von Rollenspielen zu üben. Jeder Teilnehmer übernimmt abwechselnd die Rolle eines Berufstätigen und eines ehemaligen Strafgefangenen und setzt dabei seine Fähigkeiten der MG ein, um realistische und erreichbare Ziele zu setzen.	30	Szenarien für Rollenspiele, Zielsetzungsbögen	Durch die Übung der Zielsetzung können die Teilnehmer ihre Fähigkeit entwickeln, bei ehemaligen Straftätern die Motivation zur Veränderung zu wecken und zu stärken. Dies ist eine Schlüsselkompetenz bei der Unterstützung von Wiedereingliederungsbemühungen.
8	Zusammenfassung	Der Trainer geht die in der Sitzung behandelten Schlüsselkonzepte durch, fasst die wichtigsten Erkenntnisse zusammen und lädt die Teilnehmer ein, Feedback zu geben und offene Fragen zu stellen. Der Trainer regt zur Reflexion des persönlichen Lernfortschritts an und bildet den Abschluss der Schulung.	10	-	Die Nachbesprechung bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, das Gelernte zu festigen, über ihre Erfahrungen nachzudenken und die Schulung abzuschließen. Sie bietet dem Trainer außerdem die Möglichkeit, Feedback für zukünftige Verbesserungen einzuholen.

**Ausführliche Anweisungen für den Trainer und die Teilnehmer:**

**a) Prä-work**

**Trainer**

- Ermutigen Sie die Teilnehmer, die bereitgestellten Unterlagen zu den Prinzipien und Fähigkeiten der MG vor der Schulungssitzung gründlich durchzulesen.

- Betonen Sie, wie wichtig es ist, sich Notizen zu machen und alle Fragen oder Unklarheiten aufzuschreiben, die während der Sitzung besprochen werden sollen.

### Teilnehmer

- Sehen Sie sich die bereitgestellten Unterlagen an und machen Sie sich Notizen zu Schlüsselkonzepten, Techniken und Beispielen im Zusammenhang mit den Prinzipien und Fähigkeiten der MG.
- Bereiten Sie alle Fragen oder Bedenken vor, die Sie während der Schulung besprechen möchten.

### b) Einführung

#### Trainer

- Begrüßen Sie die Teilnehmer zur Schulungssitzung, stellen Sie sich vor und skizzieren Sie die Ziele der Sitzung.
- Betonen Sie die Bedeutung der aktiven Teilnahme und der Schaffung einer unterstützenden Lernumgebung.

#### Teilnehmer

- Hören Sie aufmerksam zu, wenn der Trainer die Einführung und die Zielübersicht präsentiert.
- Bereiten Sie sich darauf vor, aktiv an Schulungsaktivitäten teilzunehmen.

### c) Fähigkeiten und Techniken der MG verstehen:

#### Trainer

- Halten Sie einen strukturierten Vortrag über die Fähigkeiten und Techniken der MG und betonen Sie deren Bedeutung für die Unterstützung ehemaliger Straftäter.
- Besprechen Sie zentrale Fähigkeiten der MG wie OARS (offene Fragen, Affirmationen, reflektiertes Zuhören, Zusammenfassen) und deren praktische Anwendung.
- Geben Sie Beispiele und praktische Einblicke, um das Verständnis zu verbessern.

#### Teilnehmer

- Hören Sie der Vorlesung aufmerksam zu, machen Sie sich Notizen zu den wichtigsten Konzepten und stellen Sie gegebenenfalls Fragen zur Klärung.

### d) Übung mit Rollenspielen:

#### Trainer

- Teilen Sie die Teilnehmer in Paare oder kleine Gruppen ein und bieten Sie ihnen Rollenspiele zum Umgang mit ehemaligen Strafgefangenen an.
- Ermutigen Sie die Teilnehmer, reflektiertes Zuhören zu üben und Ambivalenzen mithilfe von Fähigkeiten der MG zu erkunden.
- Beobachten Sie die Gruppe und geben Sie bei Bedarf Anleitung und Feedback.

### Teilnehmer

- Nehmen Sie an Rollenspielen teil und wechseln Sie dabei zwischen den Rollen eines Profis und eines ehemaligen Strafgefangenen.
- Konzentrieren Sie sich auf die Anwendung der im Training erlernten Techniken der MG, um das Szenario effektiv zu meistern.

### e) Videoanalyse:

#### Trainer

- Spielen Sie ein zuvor ausgewähltes Video eines Gesprächs zwischen einem Experten und einem ehemaligen Häftling ab und betonen Sie dabei die Fähigkeiten der MG wie reflektiertes Zuhören, Empathie und offene Fragen.
- Führen Sie anschließend eine Gruppendiskussion, um Ihre Beobachtungen und Erkenntnisse zu reflektieren.

#### Teilnehmer

- Sehen Sie sich das Video aufmerksam an und achten Sie auf Beispiele für effektive Techniken der MG, die im Gespräch verwendet werden.
- Nehmen Sie aktiv an der Gruppendiskussion teil und teilen Sie Ihre Beobachtungen und Erkenntnisse aus der Videoanalyse.

### f) Gruppendiskussion:

#### Trainer

- -Führen Sie eine Diskussion über den Film und ermutigen Sie die Teilnehmer, ihre Beobachtungen, Erkenntnisse und Fragen mitzuteilen.
- - Führen Sie eine Diskussion, um die beobachteten effektiven Techniken der MG und ihre praktische Anwendung zu erkunden.

#### Teilnehmer

- Beteiligen Sie sich an Gruppendiskussionen, indem Sie Ihre Perspektiven teilen, Fragen stellen und zur Erforschung effektiver Techniken der MG beitragen.
- Denken Sie über persönliche Erfahrungen und Erkenntnisse nach, die Sie aus der Videoanalyse gewonnen haben.

### g) Zielsetzung in der Praxis:

#### Trainer

- Teilen Sie die Teilnehmer in Paare oder kleine Gruppen ein und bieten Sie ihnen Rollenspiele zur Zielsetzung an.
- Ermutigen Sie die Teilnehmer, gemeinsam Ziele zu setzen und dabei die im Training erlernten Fähigkeiten der MG zu nutzen.
- Geben Sie während der gesamten Aktivität Feedback und Unterstützung.

#### Teilnehmer

- Arbeiten Sie mit Ihren Partnern oder Gruppenmitgliedern zusammen, um die Zielsetzung mithilfe von den Techniken der MG zu üben.
- Konzentrieren Sie sich darauf, in Rollenspielen mit ehemaligen Häftlingen die Motivation zur Veränderung zu wecken und zu stärken.

### h) Zusammenfassung:

#### Trainer

- Gehen Sie die während der Sitzung besprochenen Schlüsselkonzepte noch einmal durch, fassen Sie die wichtigsten Erkenntnisse zusammen und bitten Sie die Teilnehmer, ihr Feedback zu teilen und verbleibende Fragen zu stellen.
- Regen Sie zum Nachdenken über persönliche Lernerfahrungen an und sorgen Sie für einen sinnvollen Abschluss der Schulungssitzung.

#### Teilnehmer

- Reflektieren Sie die wichtigsten Konzepte und Erkenntnisse der Schulung.
- Geben Sie Feedback, stellen Sie weitere Fragen und drücken Sie Ihre Dankbarkeit für die Lernerfahrung aus.

### Instrumente zur Bewertung der Zielerreichung (einschließlich Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen) und der Qualität des Prozesses

Bewertung nach der Schulung:

#### 1. Welches der folgenden Elemente ist KEIN Grundelement der motivierenden Gesprächsführung (MG)?

- a) Ausdrücken von Empathie
- b) Lösung von Diskrepanzen
- c) Sich dem Widerstand stellen
- d) Unterstützung der Selbstwirksamkeit

#### 2. Was bedeutet der Buchstabe "O" bei den einzelnen Schritten der MG?

- a) Offene Fragen
- b) Beobachtungsfähigkeit
- c) Zielsetzung
- d) Überwindung von Hindernissen
- 3. Welche Strategie der MG umfasst Spiegelung oder Zusammenfassung der Aussage einer Person, um Verständnis zu zeigen?**
- a) Offene Fragen
- b) Bestätigung
- c) Reflektiertes Zuhören
- d) Zusammenfassung
- 4. Was ist der Zweck der Entwicklung von Divergenz in der MG?**
- a) Das Verhalten einer Person kritisieren
- b) Aufzeigen von Unterschieden zwischen aktuellem Verhalten und Zielen oder Werten
- c) Um Widerstand zu erzeugen
- d) Um Hierarchie herzustellen
- 5. Bei welchem Prinzip der MG geht es darum, den Widerstand mit Empathie zu akzeptieren?**
- a) Empathie zeigen
- b) Diskrepanz entwickeln
- c) dem Widerstand folgen
- d) das Gefühl der Selbstwirksamkeit fördern
- 6. Welche der folgenden Fragen ist ein Beispiel für eine offene Frage?**
- a) "Mögen Sie ihren Job?"
- b) "Können Sie mir mehr über Ihre Wiedereingliederungsziele erzählen?"
- c) "Sind Sie mit Ihrer jetzigen Wohnung zufrieden?"
- d) "Möchten Sie nüchtern bleiben?"
- 7. Was ist der Hauptvorteil der Verwendung von Affirmationen in der MG?**
- a) Lösungen für die Person sicherstellen
- b) Stärken und Anstrengungen des Einzelnen erkennen und wertschätzen
- c) Verhaltensabweichungen hervorheben
- d) Die Person mit ihren Problemen konfrontieren.
- 8. Welche der folgenden Aussagen ist ein Beispiel für reflektiertes Zuhören?**
- a) "Sie scheinen sich hinsichtlich Ihrer Wohnsituation unsicher zu fühlen."
- b) "Warum haben Sie keinen stabilen Job?"
- c) "Haben Sie eine Therapie überlegt?"
- d) "Halten Sie es für wichtig, nüchtern zu bleiben?"
- 9. Zusammenfassung in der MG ist wichtig, weil:**
- a) Sie die Schlüsselaspekte und -themen in dem Gespräch stärkt.
- b) Die Erfahrungen und Perspektiven der Person verifiziert.
- c) Die Möglichkeit bietet, das Verständnis zu klären und die nächsten Schritte zu identifizieren.

d) Alle Antworten sind richtig

**10. Welche der folgenden Vorgehensweisen ist bei der Zielsetzung mit einem ehemaligen Strafgefangenen unter Verwendung von den Techniken der MG richtig?**

- a) Vage und weit gefasste Ziele setzen
- b) Realistische und erreichbare Ziele setzen
- c) Ziele setzen ohne Beteiligung des Klienten
- d) Ziele setzen, die zu einfach zu erreichen sind

**11. Wie oft sollte man bei der Arbeit mit ehemaligen Strafgefangenen Empathie zeigen?**

- a) Immer
- b) Nur, wenn sie Schwierigkeiten haben
- c) Selten
- d) Nie

**12. Was ist das Hauptziel der offenen Fragen bei der MG?**

- a) Detaillierte Informationen über die Gedanken und Gefühle dieser Person sammeln
- b) Direkte Ratschläge geben
- c) Konfrontation mit dieser Person
- d) Um das Gespräch schnell zu beenden

**13. Reflektiertes Zuhören wird am besten verwendet um:**

- a) der Person zu zeigen, dass ihre Worte verstanden und wertgeschätzt werden
- b) Sofortige Lösung für die Probleme anbieten
- c) um das Verhalten der Person direkt anzuzweifeln
- d) um das Gespräch schnell zu beenden

**14. Die Unterstützung des Gefühls der Selbstwirksamkeit ehemaliger Strafgefangener ist wichtig, weil:**

- a) Es die Person darin bestärkt, an ihre Fähigkeit zur Veränderung zu glauben
- b) Es die Person von dem Spezialisten abhängig macht.
- c) Es weniger wirksam als andere Methoden ist.
- d) Es für die Wiedereingliederung nicht notwendig ist.

**15. Wie sollten die Strategien der MG in die professionelle Praxis mit ehemaligen Strafgefangenen integriert werden?**

- a) Regelmäßig, im Rahmen jeder Interaktion
- b) Nur dann, wenn es bequem ist
- c) Selten, nur in ernsthaften Fällen
- d) Niemals, sie sind nicht wichtig

*Informationsmaterialien für die Teilnehmer (PDF-Dateien), darunter:*

*Erläuterung der im Szenario enthaltenen Ziele und Anwendungsprinzipien:*

- 1. Ein PDF-Dokument, das wichtige Fähigkeiten und Tools der MG sowie deren Anwendung in der Unterstützung ehemaliger Straftäter erläutert.*
- 2. Eine Präsentation zur Unterstützung der ausgewählten Fallstudien zur Vermittlung wichtiger Fähigkeiten und Tools der MG.*
- 3. Kommentierte Interviewskripte, die den angemessenen Einsatz von den Fähigkeiten der MG demonstrieren.*
- 4. 4. Selbsteinschätzungstools für Teilnehmer zur Einschätzung ihrer Kompetenz im Umgang mit der MG.*

**Seminar „Kommunikation ohne Grenzen“**  
für Spezialisten, die mit freigelassenen Inhaftierten arbeiten

## Unterrichtsszenario

### 9. Zielsetzung - Coaching bei der Unterstützung von Personen, die aus der Haft entlassen werden

**Modul:** Unterstützung

**Block:** Nutzung ausgewählter Coaching-Tools in Verbindung mit den Strategien der Motivierenden Gesprächsführung (MG)

**Schwierigkeitsgrad:** ISCED - 5-8

**Erforderliche Einstiegskompetenzen (Ausbildung, Fortbildung u.ä.):**

- a) Fähigkeit, aktiv zuzuhören
- b) Zertifikat über den Abschluss einer mindestens 20-stündigen Trainerkurses

**Autor / Dozent:** ZISP

## Ziele:

Effektive Unterstützung des Gesprächspartners bei:

- a) Identifizierung und Analyse von Hindernissen für die Zielerreichung
- b) Entwicklung von Aktionsplänen zur Überwindung dieser Hindernisse
- c) Kontinuierlicher Unterstützung und Beratung bei der Umsetzung von Aktionsplänen

## Erwartete Ergebnisse (Kompetenzen):

Nach Abschluss dieses Moduls sollten die Teilnehmer folgende Kompetenzen vorweisen:

- a) Fähigkeit, die wichtigsten Hindernisse, mit denen Klienten auf dem Weg zur Wiedereingliederung konfrontiert sind, kompetent einzuschätzen und zu identifizieren.
- b) Effektive Zusammenarbeit mit Klienten zur Entwicklung klarer und umsetzbarer Aktionspläne, die auf die Beseitigung der identifizierten Hindernisse zugeschnitten sind.
- c) Kompetenz in der Bereitstellung kontinuierlicher Unterstützung und Beratung durch regelmäßige Check-ins, Überwachung des Fortschritts und Anpassung der Aktionspläne nach Bedarf.
- d) Förderung eines Coaching-Umfelds, das die Autonomie, Eigenverantwortung und nachhaltige Motivation der Klienten fördert.
- e) Regelmäßige Bewertung des Fortschritts der Klienten in Richtung ihrer Ziele und Bereitstellung konsequenter Anleitung und Unterstützung, um sie auf Kurs zu halten.

## Formen und Methoden der Durchführung:

- e) Vortrag
- f) Brainstorming
- g) Übungen mit Rollenspiel
- h) Fallbeispiele
- i) Gruppendiskussionen
- j) Videoanalysen

## Zeit für die Durchführung:

- a) Vorbereitungszeit für die Teilnehmer vor dem Unterricht: **1/2 h**
- b) Unterrichtszeit: **2 h**
- c) Nachbereitungszeit: **1/2 h**

## Hilfsmittel:

- a) **Fallbeispiel** – z. B. das Problem eines ehemaligen Strafgefangenen, Geschichte des Falls

## Herausforderungen für ehemalige Strafgefangene im Wiedereingliederungsprozess

Dieser thematische Überblick bietet einen Überblick über die häufigsten Herausforderungen für Personen, die nach Verbüßung einer Gefängnisstrafe wieder in die Gesellschaft zurückkehren. Er beleuchtet verschiedene Aspekte des Lebens, mit denen ehemalige Straftäter zu kämpfen haben können, darunter Beschäftigung, Wohnen, soziale Stigmatisierung, psychische Gesundheit und

Drogenmissbrauch. Er beleuchtet außerdem systemische Barrieren, die eine erfolgreiche Wiedereingliederung behindern, und betont die Bedeutung maßgeschneiderter Unterstützung und Interventionen.

#### Schlüsselpunkte:

- a) **Beschäftigung** - Viele ehemalige Strafgefangene haben aufgrund ihrer kriminellen Vergangenheit, mangelnder Qualifikation oder Ausbildung und der Voreingenommenheit der Arbeitgeber Schwierigkeiten, eine Arbeit zu finden. Begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten verschärfen die finanzielle Instabilität und erhöhen das Rückfallrisiko.
- b) **Wohnbedingungen** - Für ehemalige Strafgefangene kann es schwierig sein, eine stabile Unterkunft zu finden, da Vermieter oft zögern, an Personen mit Vorstrafen zu vermieten. Obdachlosigkeit oder instabile Wohnverhältnisse tragen zur sozialen Isolation bei und erschweren die Wiedereingliederungsbemühungen.
- c) **Soziale Stigmatisierung** - Ehemalige Straftäter sind häufig gesellschaftlicher Stigmatisierung und Diskriminierung ausgesetzt. Dies beeinträchtigt ihre Beziehungen, ihre Akzeptanz in der Gesellschaft und ihren Zugang zu Unterstützungsnetzwerken. Negative Wahrnehmungen erschweren die Wiedereingliederung und verewigen den Teufelskreis der Ausgrenzung.
- d) **Psychische Gesundheit** - Viele ehemalige Straftäter kämpfen aufgrund ihrer Gefängniserfahrungen und ihrer sozialen Ausgrenzung mit psychischen Problemen wie Depressionen, Angstzustände und posttraumatische Belastungsstörungen. Der eingeschränkte Zugang zu psychiatrischen Diensten verschärft diese Herausforderungen zusätzlich.
- e) **Rauschgiftmissbrauch** - Substanzmissbrauch ist unter ehemaligen Strafgefangenen weit verbreitet und dient oft als Bewältigungsmechanismus für Stress, Traumata oder sozialen Druck. Sucht erschwert die Wiedereingliederung und erhöht die Wahrscheinlichkeit des kriminellen Verhaltens.

#### **Beispielhafte Fragen für die Diagnose dieser Schlüsselpunkte:**

##### **Beschäftigung**

- *"Können Sie mir etwas über Ihre Berufserfahrung und Ihre Fähigkeiten erzählen?"*
- *„Welche Herausforderungen gab es für Sie nach Ihrer Entlassung bei der Arbeitssuche?“*
- *„Haben Sie eine Berufsausbildung oder ein Weiterbildungsprogramm in Betracht gezogen oder daran teilgenommen?“*
- *„Welche Art von Arbeit suchen Sie?“*
- *„Welche Unterstützung benötigen Sie, um Ihre Chancen auf eine Arbeitsstelle zu verbessern?“*

##### **Wohnung**

- *„Wo wohnen Sie derzeit und wie stabil ist Ihre Wohnsituation?“*
- *„Hatten Sie Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche?“*
- *„Welche Art von Wohnung suchen Sie?“*
- *„Haben Sie Zugang zu Wohnbeihilfeprogrammen?“*
- *„Welche Hindernisse sind Ihnen bei der Suche nach einer festen Unterkunft begegnet?“*

## Soziale Stigmatisierung

- „Wie wurden Sie von Menschen in Ihrer Gemeinde seit Ihrer Entlassung behandelt?“
- „Haben Sie aufgrund Ihrer kriminellen Vergangenheit Diskriminierung oder negative Einstellungen erfahren?“
- „Wie würden Sie Ihre Beziehungen zu Familie und Freunden bewerten?“
- „Welche Unterstützungsnetzwerke haben Sie?“
- „Was können wir tun, um Ihnen zu helfen, soziale Stigmatisierung zu überwinden?“

## Psychische Gesundheit

- "Wie geht es Ihnen seit Ihrer Entlassung mental und emotional?"
- „Haben Sie Symptome von Depressionen, Angstzuständen oder anderen psychischen Problemen festgestellt?“
- „Bekommen Sie psychologische Unterstützung oder Beratung?“
- „Welche Strategien nutzen Sie, um mit Stress und emotionalen Herausforderungen umzugehen?“
- „Welche zusätzlichen Ressourcen zur psychischen Gesundheit wären für Sie hilfreich?“

## Rauschmittelmissbrauch

- "Hatten Sie in der Vergangenheit oder aktuell mit Drogenmissbrauch zu kämpfen?"
- „Welche Unterstützung haben Sie in Anspruch genommen, um mit Ihrem Drogenmissbrauch umzugehen?“
- „Nehmen Sie an Genesungsprogrammen oder Selbsthilfegruppen teil?“
- „Welche Faktoren oder Situationen erschweren es Ihnen, nüchtern zu bleiben?“
- „Welche zusätzliche Unterstützung benötigen Sie, um nüchtern zu bleiben?“

## Fallbeispiel:

### **Die Reise von John – Überwindung von Herausforderungen im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung**

John ist ein 35-jähriger ehemaliger Strafgefangener, der kürzlich eine zweijährige Haftstrafe wegen eines gewaltlosen Vergehens verbüßt hat. Nach seiner Entlassung stand er vor zahlreichen Herausforderungen bei der Wiedereingliederung in die Gesellschaft und dem Wiederaufbau seines Lebens. Trotz seiner Entschlossenheit, sein Leben zu ändern, hat John aufgrund seiner Vorstrafen und mangelnder beruflicher Qualifikationen Schwierigkeiten, eine feste Anstellung zu finden. Auch die Suche nach einer geeigneten Wohnung fällt ihm schwer, da die Vermieter ihm nur ungern eine Wohnung vermieten. John erfährt soziale Stigmatisierung und Isolation, was zu Gefühlen der Hoffnungslosigkeit und Verzweiflung führt.

Mit der Unterstützung eines speziellen Reintegrationsprogramms erhält John jedoch allmählich Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen, die seinen Bedürfnissen gerecht werden. Er erhält Unterstützung bei der Berufsausbildung, beim Verfassen seines Lebenslaufs und bei der Arbeitsvermittlung, wodurch er eine Anstellung in einem örtlichen Restaurant findet. Darüber hinaus erhält er eine Übergangswohnung und Beratung zu seiner psychischen Gesundheit und seinem Drogenmissbrauch. Mit Ausdauer und Unterstützung baut John sein Leben allmählich wieder auf und wird ein aktives Mitglied der Gesellschaft.

## **Beispielhafte Fragen für die Erhebung/ Verifizierung von Informationen**

### **Beschäftigung**

- "Können Sie Ihre aktuelle berufliche Situation beschreiben?"
- „Welche Art von Arbeit suchen Sie und welche Fähigkeiten müssen Sie verbessern?“
- „Haben Sie sich in letzter Zeit auf Stellen beworben? Wenn ja, mit welchem Ergebnis?“
- „Welche Unterstützung oder Ressourcen würden Ihnen Ihrer Meinung nach bei der Arbeitssuche helfen?“
- „Wie beurteilen Sie Ihre Karriereaussichten und die verfügbaren Möglichkeiten?“

### **Wohnung**

- "Wo wohnen Sie derzeit und wie stabil ist Ihre Wohnsituation?"
- „Welche Herausforderungen gab es bei der Wohnungssuche?“
- „Konnten Sie Wohnbeihilfen in Anspruch nehmen?“
- „Welche Art von Wohnung suchen Sie?“
- „Wie hat sich Ihre Wohnsituation auf Ihren Wiedereingliederungsprozess ausgewirkt?“

### **Soziale Stigmatisierung**

- "Wie wurden Sie von Menschen in Ihrer Gemeinde Sie seit Ihrer Entlassung behandelt?"
- „Sind Sie aufgrund Ihrer kriminellen Vergangenheit Diskriminierung oder negativen Einstellungen ausgesetzt?“
- „Wie würden Sie Ihre Beziehungen zu Familie und Freunden bewerten?“
- „Welche Unterstützungsnetzwerke haben Sie?“
- „Was können wir tun, um Ihnen zu helfen, soziale Stigmatisierung zu überwinden?“

### **Psychische Gesundheit**

- "Wie geht es Ihnen seit Ihrer Entlassung mental und emotional?"
- „Haben Sie Symptome von Depressionen, Angstzuständen oder anderen psychischen Problemen festgestellt?“
- „Bekommen Sie psychologische Unterstützung oder Beratung?“
- „Welche Strategien nutzen Sie, um mit Stress und emotionalen Herausforderungen umzugehen?“
- „Welche zusätzlichen Ressourcen zur psychischen Gesundheit wären für Sie hilfreich?“

### **Rauschmittelmissbrauch**

- "Hatten Sie in der Vergangenheit oder aktuell mit Suchtproblemen zu kämpfen?"
- „Welche Unterstützung haben Sie erhalten, um mit Ihrem Substanzmissbrauch umzugehen?“
- „Nehmen Sie an Genesungsprogrammen oder Selbsthilfegruppen teil?“
- „Welche Faktoren oder Situationen erschweren es Ihnen, nüchtern zu bleiben?“
- „Welche zusätzliche Unterstützung benötigen Sie, um nüchtern zu bleiben?“

### **b) Fallbeispiel für den Unterricht**

*Ola, eine 28-jährige Frau, wurde kürzlich aus dem Gefängnis entlassen, nachdem sie eine dreijährige Haftstrafe wegen Drogendelikten verbüßt hatte. Sie ist entschlossen, positive Veränderungen in ihrem Leben vorzunehmen und sich erfolgreich in die Gesellschaft zu integrieren. Bei ihrem Wiedereingliederungsprozess steht Ola jedoch vor verschiedenen Herausforderungen.*

### Herausforderungen:

- a) **Beschäftigung** - Ola verfügt über wenig Berufserfahrung und ist vorbestraft, was ihr die Arbeitssuche erschwert. Ihr mangelt es an beruflichen Fähigkeiten und sie wird aufgrund ihres Vorstrafenregisters von potenziellen Arbeitgebern diskriminiert.
- b) **Wohnung** - Ola hat nach ihrer Entlassung keine feste Unterkunft. Sie hat Mühe, eine bezahlbare Unterkunft zu finden und wird von Vermietern aufgrund ihrer Vorstrafen abgelehnt.
- c) **Soziale Unterstützung** - Olas Beziehungen zu Familie und Freunden sind aufgrund ihrer früheren Taten angespannt. Sie fühlt sich isoliert und es fehlt ihr an Unterstützung bei der Wiedereingliederung.
- d) **Psychische Gesundheit** - Ola leidet unter Angstzuständen und Depressionen aufgrund ihrer Zeit im Gefängnis und der Herausforderungen nach ihrer Entlassung. Sie hat keinen Zugang zu psychiatrischer Versorgung und hat Schwierigkeiten, ihre Emotionen zu kontrollieren.
- e) **Rauschgiftmissbrauch** - Ola hat eine Vorgeschichte von Drogenmissbrauch und befürchtet, in ihre alten Gewohnheiten zurückzufallen. Sie hat keinen Zugang zu Suchtbehandlungsprogrammen und kämpft ohne angemessene Unterstützung darum, nüchtern zu bleiben.

### Intervention:

Als Spezialist für ehemalige Straftäter besteht Ihre Aufgabe darin, Ola umfassend zu unterstützen, damit sie ihre Wiedereingliederungsprobleme effektiv bewältigen kann. Ihre Intervention kann die folgenden Schritte umfassen:

- a) **Hilfe bei der Beschäftigungsaufnahme** - Helfen Sie Ola, Stellenangebote zu finden, die ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechen. Bieten Sie ihr Berufsvorbereitungstraining, Unterstützung beim Verfassen von Lebensläufen und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche an, um ihre Chancen auf eine Anstellung zu erhöhen. Unterstützen Sie faire Einstellungspraktiken und informieren Sie Arbeitgeber über die Vorteile der Einstellung von Personen mit Vorstrafen.  
**Coaching-Tool** – Nutzung von Tools für die Zielsetzung, um Ola bei der Festsetzung ihrer beruflichen Ziele und der einzelnen Schritte zu helfen, unter Anwendung des Modells GROW (Goal, Reality, Options, Will) für die Gesprächsführung.
- b) **Unterstützung bei der Wohnungssuche** - Helfen Sie Ola, eine stabile Wohnmöglichkeit zu finden, beispielsweise in Übergangswohnprogrammen oder in betreuten Wohneinrichtungen. Setzen Sie sich bei Vermietern und Wohnungsagenturen für sie ein, um Hindernisse im Zusammenhang mit ihrer kriminellen Vergangenheit zu überwinden.  
**Coaching-Tool** - Umsetzung von Problemlösungsstrategien, um Ola bei der Erkundung von Wohnmöglichkeiten zu unterstützen und einen Plan zur Sicherung einer stabilen Unterkunft zu entwickeln.
- c) **Soziale Netzwerke** - Vernetzen Sie Ola mit Selbsthilfegruppen, Mentoren und Community-Ressourcen, um ihr soziales Netzwerk wieder aufzubauen. Ermutigen Sie sie, an Gruppenaktivitäten und ehrenamtlichen Tätigkeiten teilzunehmen, um neue Kontakte zu knüpfen und ein Zugehörigkeitsgefühl aufzubauen.  
**Coaching-Tool** – Förderung von Diskussionen über soziale Ziele und Unterstützung für Ola bei der Festlegung der Schritte zur Wiederaufnahme von Kontakten zu der Gesellschaft. Nutzen

*Sie einen stärkenorientierten Ansatz, um ihre Fähigkeiten und potenziellen Beiträge hervorzuheben.*

- d) **Unterstützung im Bereich der psychischen Gesundheit** - Organisieren Sie psychologische Untersuchungen und Therapiesitzungen für Ola, um ihre Angstzustände und Depressionen zu behandeln. Beobachten Sie ihre Fortschritte genau und passen Sie die Behandlungspläne bei Bedarf an, um sicherzustellen, dass sie die angemessene Pflege erhält.  
**Coaching-Tool** - Unterstützen Sie Olas emotionales Wohlbefinden durch aufmerksames Zuhören und Einfühlungsvermögen. Ermutigen Sie sie, sich Ziele für ihre psychische Gesundheit zu setzen und diese zu erreichen.
- e) **Suchtbehandlung** - Ola wird an Suchtbehandlungsprogramme und Beratungsdienste verwiesen, um ihre Suchtprobleme anzugehen. Wir bieten ihr fortlaufende Unterstützung und Ermutigung, um ihr zu helfen, nüchtern zu bleiben und gesunde Bewältigungsmechanismen zu entwickeln.  
**Coaching-Tool** - Verwendung von Techniken der Motivierenden Gesprächsführung (MG), um Olas Ambivalenz gegenüber dem Substanzkonsum zu erforschen und ihr Engagement für die Nüchternheit zu stärken.

### **Beispielfragen zur Unterstützung der Datenerhebung:**

#### **Beschäftigung**

- „Können Sie Ihre aktuelle berufliche Situation beschreiben?“
- „Welche Art von Arbeit suchen Sie und welche Fähigkeiten müssen Sie verbessern?“
- „Haben Sie sich in letzter Zeit auf Stellen beworben? Wenn ja, mit welchem Ergebnis?“
- „Welche Unterstützung oder Ressourcen würden Ihnen Ihrer Meinung nach bei der Arbeitssuche helfen?“
- „Wie beurteilen Sie Ihre Karriereaussichten und die verfügbaren Möglichkeiten?“

#### **Wohnung**

- „Wo wohnen Sie derzeit und wie stabil ist Ihre Wohnsituation?“
- „Welche Herausforderungen gab es bei der Wohnungssuche?“
- „Konnten Sie Wohnbeihilfen in Anspruch nehmen?“
- „Welche Art von Wohnung suchen Sie?“
- „Wie hat sich Ihre Wohnsituation auf Ihren Wiedereingliederungsprozess ausgewirkt?“

#### **Soziale Unterstützung**

- „Wie wurden Sie von Menschen in Ihrer Umgebung seit Ihrer Entlassung behandelt?“
- „Sind Sie aufgrund Ihrer kriminellen Vergangenheit Diskriminierung oder negativen Einstellungen ausgesetzt?“
- „Wie beurteilen Sie Ihre Beziehungen zu Familie und Freunden?“
- „Welche Unterstützungsnetzwerke haben Sie?“
- „Was können wir tun, um Ihnen zu helfen, soziale Stigmatisierung zu überwinden?“

#### **Psychische Gesundheit**

- „Wie geht es Ihnen seit Ihrer Entlassung mental und emotional?“
- „Haben Sie Symptome von Depressionen, Angstzuständen oder anderen psychischen Problemen festgestellt?“
- „Bekommen Sie psychologische Unterstützung oder Beratung?“

- „Welche Strategien nutzen Sie, um mit Stress und emotionalen Herausforderungen umzugehen?“
- „Welche zusätzlichen Ressourcen zur psychischen Gesundheit wären für Sie hilfreich?“

**Missbrauch von Rauschmitteln**

- „Haben Sie in der Vergangenheit oder aktuell mit Suchtproblemen zu kämpfen?“
- „Welche Unterstützung haben Sie erhalten, um mit Ihrem Substanzmissbrauch umzugehen?“
- „Nehmen Sie an Genesungsprogrammen oder Selbsthilfegruppen teil?“
- „Welche Faktoren oder Situationen erschweren es Ihnen, nüchtern zu bleiben?“
- „Welche zusätzliche Unterstützung benötigen Sie, um nüchtern zu bleiben?“

**Präsentationen** zur Veranschaulichung der besprochenen Themen - Unterstützung der Wiedereingliederung: Herausforderungen und Lösungen für ehemalige Strafgefangene

Titel der Folie	Aufgaben zu der Folie
Einführung	Einführung in die Herausforderungen der Wiedereingliederung
Ziele	Detaillierte Ziele der Integration von der MG und des Coachings
Herausforderungen für die ehemaligen Inhaftierten	Detaillierte Beschreibung jeder Herausforderung
Herausforderungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung	Strategien zur Überwindung von Beschäftigungshindernissen
Herausforderungen im Zusammenhang mit der Wohnung	Strategien zur Wohnraumförderung
Herausforderungen im Zusammenhang mit der sozialen Unterstützung	Aufbau sozialer Bindungen
Herausforderungen im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit	Strategien zur Intervention im Bereich der psychischen Gesundheit
Herausforderungen im Zusammenhang mit den Süchten	Ansätze zur Suchtbehandlung
Fallbeispiel: Die Reise von John	
Fallbeispiel: Ola's Journey	
Nutzung von Strategien der MG	Detaillierte Techniken der MG
Nutzung von Coachinginstrumenten	Anwendung der Coaching-Tools
Phasen der Intervention	Detaillierte Schritte der Intervention

Beispielfragen zur Datenerfassung	
Schlussfolgerungen	Zusammenfassung und weitere Lektüre
Fragen und Diskussion	Bereite Fragen und Bemerkungen für die Diskussion

## Verlauf der Schulung

### Zeitplan

Nr.	Name der Aktivität	Beschreibung	Zeit (min)	Hilfsmittel	Kommentare
1	Prä-work: Aufgabe zur Erledigung vor dem Unterricht	Den Teilnehmern werden vorläufige Materialien zur Verfügung gestellt, die sich mit der Identifizierung von Hindernissen und der Entwicklung von Aktionsplänen für ehemalige Straftäter befassen. Sie werden angewiesen, die Materialien gründlich durchzugehen und sich auf die Diskussion wichtiger Konzepte in den kommenden Sitzungen vorzubereiten. Der Link dazu: <a href="https://www.canva.com/design/DAGHusE-s-4/exZtftGgcmxBjxGrFm56w/edit?utm_content=DAGHusE-s-4&amp;utm_campaign=designshare&amp;utm_medium=link2&amp;utm_source=sharebutton">https://www.canva.com/design/DAGHusE-s-4/exZtftGgcmxBjxGrFm56w/edit?utm_content=DAGHusE-s-4&amp;utm_campaign=designshare&amp;utm_medium=link2&amp;utm_source=sharebutton</a>		Unterlagen zu den Strategien der MG	Materialien durchgehen, Notizen zu Schlüsselkonzepten machen, Fragen stellen.
2	Einführung und Vorstellung des Unterrichts plans	Ein kurzer Überblick über die Prinzipien der MG und ihre Bedeutung für die Unterstützung nach der Entlassung. <b>Diskussion über die Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit der Implementierung von Strategien der MG in realen Szenarien.</b>	15	Präsentationsfolien	Konzentrieren Sie sich auf die Strategien der MG und Herausforderungen der Wiedereingliederung
4	Rollenspiel: Nutzung der Strategien der MG	Die TN engagieren sich bei dem Spielen von Rollen, die die Klientengespräche simulieren. <b>Sie setzen den Fokus auf Nutzung der Strategien der MG, wie</b>	35	Videoszenarien, Flipchart	Die TN werden ermutigt, sich in ihre Rollen zu vertiefen und die im Training erlernten Coaching-Tools anzuwenden.

		<b>Partnerschaft, Akzeptanz, Mitgefühl und Evokation.</b>			Konstruktives Feedback wird gegeben, um die Lernergebnisse zu verbessern. Aufgabenbasierter Schwerpunkt auf die Strategien der MG unter Verwendung des GROW-Modells.
5	Analyse des Fallbeispiels	Gruppendiskussion und Fallbeispielanalyse mit Schwerpunkt auf Verwendung der Strategien der MG. <b>Identifikation der genutzten Techniken der MG und ihrer Wirksamkeit bei der Förderung der Verhaltensänderung.</b>	30	Fallbeispiel, Tafel	Fokus auf die Aufgaben und Identifikation der Strategien der MG.
	Analyse des Videos	Anschauen und analysieren der Videoclips, die den effektiven und ineffektiven Einsatz der Strategien der MG demonstrieren. <b>Reflexion über das beobachtete Verhalten und Diskussion über bewährte Vorgehensweisen.</b>	20	Videofilme Übungsblätter	Aufgabenbasierter Schwerpunkt auf Reflexion und Diskussion über die Anwendung der MG.
	Zusammenfassung und Reflexion	Zusammenfassung der wichtigsten Schlussfolgerungen und Beobachtungen aus der Sitzung. <b>Selbsteinschätzung und Zielsetzung zur Weiterentwicklung der Fähigkeiten zur Umsetzung von den Strategien der MG.</b>	10	Unterlagen für die Zusammenfassung, Selbsteinschätzungsbögen	Aufgabenbasierter Schwerpunkt auf Reflexion und Zielsetzung.
	Etappen der Interventionen	Detaillierte Schritte zur Unterstützung ehemaliger Straftäter. <b>Dazu gehören Arbeitsvermittlung, Unterstützung bei der Wohnungssuche, soziale Kontakte, psychologische Betreuung und Suchtbehandlung.</b>		Präsentationsfolien	Schwerpunkt auf die Aufgaben, Einbeziehung der Coaching-Tools.
	Beispielhafte Fragen für die Datenerhebung	Besprechung und Übung der Nutzung von beispielhaften Fragen zur Datenerhebung betreffend die Schlüsselbereiche: Beschäftigung, Wohnbedingungen, soziale Unterstützung, psychische Gesundheit, Rauschgiftmissbrauch.	10	Präsentationsfolien, Infomaterial	Aufgabenbasierter Fokus auf praktische Datenerfassung.

	Fragen und Diskussion	Ein offener Raum für Fragen, Kommentare und Überlegungen der Teilnehmer. <b>Förderung des Dialogs und des Erfahrungsaustauschs im Zusammenhang mit der Anwendung der Strategien der MG in der Praxis.</b>	10		Aufgabenbezogener Schwerpunkt auf Dialog und Erfahrungsaustausch.
--	-----------------------	---	----	--	---

### Ausführliche Anweisungen für den Trainer und die Teilnehmer:

#### Vorarbeit

##### Trainer

- Weisen Sie die Teilnehmer an, die bereitgestellten Materialien über die Strategien der MG vor der Schulung gründlich durchzugehen.
- Betonen Sie, wie wichtig es ist, sich Notizen zu machen und alle Fragen oder Unklarheiten aufzuschreiben, die während der Sitzung besprochen werden sollen.

##### Teilnehmer

- Sehen Sie sich die bereitgestellten Materialien an und machen Sie sich Notizen zu den wichtigsten Konzepten, Techniken und Beispielen im Zusammenhang mit den Strategien der MG.
- Bereiten Sie alle Fragen oder Unklarheiten vor, die Sie während der Schulungssitzung besprechen möchten.

#### Schlüsselaufgabe

- Lese Seite **XXX des Leitfadens.**

#### Einführung und Seminarübersicht

##### Trainer

- Begrüßen Sie die Teilnehmer zur Schulung, stellen Sie sich vor und skizzieren Sie die Ziele der Sitzung.
- Gehen Sie kurz auf die Prinzipien der MG und ihre Relevanz für die Unterstützung nach der Entlassung ein.
- - Regieren Sie eine Diskussion über die Herausforderungen und Chancen der Implementierung der Strategien der MG in realen Szenarien.

##### Teilnehmer

- Hören Sie der Einführung und dem Überblick des Trainers über die Ziele aufmerksam zu.
- Beteiligen Sie sich an einer Diskussion über die Strategien der MG und deren Anwendung.

#### Schlüsselaufgabe

- Lese Seite **XXX des Leitfadens.**

#### Übung mit Rollenspiel – Nutzung der Strategien der MG

##### Trainer

- Teilen Sie die Teilnehmer in Paare oder kleine Gruppen ein und stellen Sie ihnen Rollenspiele zum Umgang mit ehemaligen Strafgefangenen zur Verfügung.
- Betonen Sie den Einsatz der Strategien der MG wie Partnerschaft, Akzeptanz, Mitgefühl und Evokation.
- Beobachten Sie die Gruppen und geben Sie bei Bedarf Anleitung und Feedback.

### Teilnehmer

- Nehmen Sie an Rollenspielen teil und schlüpfen Sie dabei abwechselnd in die Rolle eines Profis und eines ehemaligen Strafgefangenen.
- Konzentrieren Sie sich auf die Anwendung der im Training erlernten Strategien der MG, um das Szenario effektiv zu meistern.

### Schlüsselaufgaben

- **Verwenden Sie das Modell GROW für die Zielsetzung.**
- **Lese Seite XXX des Leitfadens.**

### Fallbeispielanalyse

#### Trainer

- Leiten Sie die Gruppendiskussion, indem Sie gezielte Fragen stellen, um kritisches Denken und die Analyse der Fallstudie zu fördern.
- Stellen Sie sicher, dass alle Teilnehmer die Möglichkeit haben, ihre Beobachtungen und Perspektiven zu teilen.
- Bieten Sie bei Bedarf zusätzlichen Kontext oder Hintergrundinformationen an, um das Verständnis zu vertiefen.
- Fassen Sie die wichtigsten Punkte und Erkenntnisse der Diskussion zusammen.

#### Teilnehmer

- Lesen Sie die Fallstudienmaterialien sorgfältig durch und bereiten Sie sich auf die Teilnahme an der Diskussion vor.
- Analysieren Sie die Fallstudie aus verschiedenen Perspektiven und überlegen Sie, wie die Strategien der MG in ähnlichen Situationen angewendet werden können.
- Teilen Sie Ihre persönlichen Erfahrungen oder Beobachtungen im Zusammenhang mit der Fallstudie, um die Diskussion zu bereichern.

### Schlüsselaufgabe

- **Lese Seite XXX des Leitfadens.**

### Videoanalyse

#### Trainer

- Stellen Sie jeden Videoclip vor und geben Sie den Kontext an, der die Teilnehmer beachten sollten.
- Fördern Sie die aktive Teilnahme, indem Sie die Teilnehmer dazu anregen, die in den Videos vorgestellten spezifischen Strategien der MG zu identifizieren.
- Regen Sie Diskussionen über die Wirksamkeit der verwendeten Techniken und Möglichkeiten zu deren Verbesserung an.
- Betonen Sie die Bedeutung reflektierter Praxis und kontinuierlichen Lernens.

#### Teilnehmer

- Achten Sie genau auf die Videoclips und beobachten Sie, wie die Strategien der MG in verschiedenen Kontexten angewendet werden.
- Machen Sie sich Notizen zu bestimmten Techniken oder Verhaltensweisen, die Ihnen sowohl positiv als auch negativ auffallen.
- Beteiligen Sie sich aktiv an der Diskussion und teilen Sie Ihre Beobachtungen und Erkenntnisse mit der Gruppe.
- Überlegen Sie, wie Sie die Erkenntnisse aus den Videos in Ihre eigene Praxis integrieren können.

### Schlüsselaufgabe

- Lese Seite **XXX des Leitfadens.**

### Zusammenfassung und Reflexion

#### Trainer

- Gehen Sie die während der Sitzung besprochenen Schlüsselkonzepte noch einmal durch, fassen Sie die wichtigsten Erkenntnisse zusammen und bitten Sie die Teilnehmer, ihr Feedback zu teilen und verbleibende Fragen zu stellen.
- Regen Sie zum Nachdenken über persönliche Lernerfahrungen an und sorgen Sie für einen sinnvollen Abschluss der Schulung.

#### Teilnehmer

- Reflektieren Sie die wichtigsten Konzepte und Erkenntnisse der Schulung.
- Führen Sie eine Selbsteinschätzung durch und setzen Sie sich Ziele, um den Einsatz von den Strategien der MG in Ihrer Praxis zu verbessern.
- Geben Sie Feedback, stellen Sie weitere Fragen und drücken Sie Ihre Dankbarkeit für die Lernerfahrung aus.

### Schlüsselaufgaben

- Lese Seite **XXX des Leitfadens.**
- **Machen Sie eine Selbsteinschätzung und setzen Sie sich Ziele.**

### Etappen der Intervention

#### Trainer

- Skizzieren Sie detaillierte Schritte zur Unterstützung ehemaliger Straftäter, mit Schwerpunkt auf Arbeitsvermittlung, Unterstützung bei der Wohnungssuche, sozialen Kontakten, psychiatrischen Diensten und Suchtbehandlung.
- Betonen Sie den Einsatz von Coaching-Tools in jeder Phase.

#### Teilnehmer

- Hören Sie der Präsentation des Trainers aufmerksam zu.
- Beteiligen Sie sich an Diskussionen und stellen Sie Fragen zu den Interventionsschritten.

### Schlüsselaufgabe

- Lese Seite **XXX des Leitfadens.**

### Beispielhafte Fragen für die Datenerhebung

#### Trainer

- Besprechung und Übung der Nutzung von beispielhaften Fragen zur Datenerhebung betreffend die Schlüsselbereiche: Beschäftigung, Wohnbedingungen, soziale Unterstützung, psychische Gesundheit, Rauschgiftmissbrauch.
- Sicherstellung von Anweisungen, wie man diese Fragen in den Kontakten zu Klienten effektiv nutzen kann.
- 

#### Teilnehmer

- Üben Sie die Verwendung von Beispielfragen in simulierten Szenarien.

- Überlegen Sie, wie diese Fragen Ihnen helfen können, die Bedürfnisse der Klienten zu verstehen und zu erfüllen.

### Schlüsselaufgabe

- Lese Seite **XXX des Leitfadens.**

### Fragen und Diskussion

#### Trainer

- Raum für Fragen, Kommentare und Überlegungen der Teilnehmer.
- Förderung des Dialogs und des Erfahrungsaustauschs im Zusammenhang mit der praktischen Anwendung von den Strategien der MG.

#### Teilnehmer

- Sie tauschen sich aus, stellen Fragen und diskutieren ihre Erfahrungen.
- Sie überlegen, wie sie das Gelernte in ihrer beruflichen Praxis anwenden können.

### Schlüsselaufgabe

- **Bereiten Sie Fragen und Bemerkungen für die Diskussion vor.**

### Instrumente zur Bewertung der Zielerreichung (einschließlich Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen) und der Qualität des Prozesses

1. **Welches der folgenden Elemente ist KEIN Grundelement der motivierenden Gesprächsführung (MG)?**
  - a) Partnerschaft
  - b) Akzeptanz
  - c) Mitgefühl
  - d) Konfrontation**
2. **Was bedeutet der Buchstabe „E“ in den Phasen der MG?**
  - a) Ermutigung
  - b) Evokation**
  - c) Inklusion
  - d) Bildung
3. **Welche Strategie der MG besteht darin, die eigenen Motivationen und Stärken des Gesprächspartners für Veränderungen herauszuarbeiten?**
  - a) Evokation**
  - b) Akzeptanz
  - c) Mitgefühl
  - d) Partnerschaft
4. **Was ist der Zweck der Entwicklung von Divergenz in der MG?**
  - a) Aufzeigen von Unterschieden zwischen aktuellem Verhalten und Zielen oder Werten**
  - b) Das Verhalten einer Person kritisieren
  - c) Um Widerstand zu erzeugen

- d) Um Machtverhältnisse festzulegen
5. Bei welchem Prinzip der MG geht es darum, echte Sorge um das Wohlergehen der anderen Person zu zeigen?
- a) Partnerschaft
  - b) Akzeptanz
  - c) Mitgefühl
  - d) Evokation
6. Welche der folgenden Fragen ist ein Beispiel für eine offene Frage?
- a) "Mögen Sie ihren Job?"
  - b) "Können Sie mir mehr über Ihre Wiedereingliederungsziele erzählen?"
  - c) "Sind Sie mit Ihrer jetzigen Wohnung zufrieden?"
  - d) "Möchten Sie nüchtern bleiben?"
7. Was ist der Hauptvorteil der Verwendung von Affirmationen in der MG?
- a) Lösungen für die Person anbieten
  - b) Stärken und Anstrengungen des Einzelnen erkennen und wertschätzen
  - c) Verhaltensabweichungen hervorheben
  - d) Die Person mit ihren Problemen konfrontieren.
8. Welche der folgenden Aussagen ist ein Beispiel für reflektiertes Zuhören?
- a) "Sie scheinen sich hinsichtlich Ihrer Wohnsituation unsicher zu fühlen."
  - b) "Warum haben Sie keinen stabilen Job?"
  - c) "Haben Sie eine Therapie überlegt?"
  - d) "Halten Sie es für wichtig, nüchtern zu bleiben?"
9. Zusammenfassung in der MG ist wichtig, weil:
- a) Sie die Schlüsselaspekte und -themen in dem Gespräch stärkt.
  - b) Die Erfahrungen und Perspektiven der Person verifiziert.
  - c) Die Möglichkeit bietet, das Verständnis zu klären und die nächsten Schritte zu identifizieren.
  - d) Alle Antworten sind richtig
10. Welche der folgenden Vorgehensweisen ist bei der Zielsetzung mit einem ehemaligen Strafgefangenen unter Verwendung von den Techniken der MG richtig?
- a) Vage und weit gefasste Ziele setzen
  - b) Realistische und erreichbare Ziele setzen
  - c) Ziele setzen ohne Beteiligung des Klienten
  - d) Ziele setzen, die zu einfach zu erreichen sind
11. Wie oft sollte man bei der Arbeit mit ehemaligen Inhaftierten Empathie zeigen??
- a) Immer
  - b) Nur dann, wenn Sie Schwierigkeiten haben
  - c) Selten
  - d) Nie

**12. Was ist das Hauptziel der offenen Fragen bei der MG?**

- a) Detaillierte Informationen über die Gedanken und Gefühle dieser Person sammeln
- b) Direkte Ratschläge geben
- c) Konfrontation mit dieser Person
- d) Um das Gespräch schnell zu beenden

**13. Reflektiertes Zuhören wird am besten verwendet um:**

- a) Der Person zu zeigen, dass ihre Worte verstanden und geschätzt werden.
- b) Sofortige Problemlösungen anzubieten
- c) Das Verhalten der Person direkt zu hinterfragen
- d) Das Gespräch schnell zu beenden

**14. Die Unterstützung der Selbstwirksamkeit ehemaliger Strafgefangener ist wichtig, weil:**

- a) Es motiviert sie dazu, an ihre Fähigkeit zur Veränderung zu glauben.
- b) Es macht sie von dem Spezialisten abhängig.
- c) Es ist weniger wirksam als andere Methoden.
- d) Es ist für ihre Wiedereingliederung nicht notwendig.

**15. Wie sollten die Strategien der MG in die berufliche Praxis mit ehemaligen Strafgefangenen integriert werden?**

- a) Regelmäßig, im Rahmen jeder Interaktion
- b) Nur dann, wenn es bequem ist
- c) Selten, nur in ernsthaften Fällen
- d) Nie, sie sind nicht wichtig

Informationsmaterialien für die Teilnehmer (PDF-Dateien), darunter:

- a) Erläuterung der im Szenario enthaltenen Ziele und Anwendungsprinzipien:
  - a. Coaching-Prozesse
  - b. Trainerfähigkeiten
  - c. Coaching-Tools
- b) Beispiele für richtiges Interviewmanagement – Interviewskripte mit Anmerkungen
- c) Tools zur Selbsteinschätzung von Kompetenzen (einschließlich Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen)