



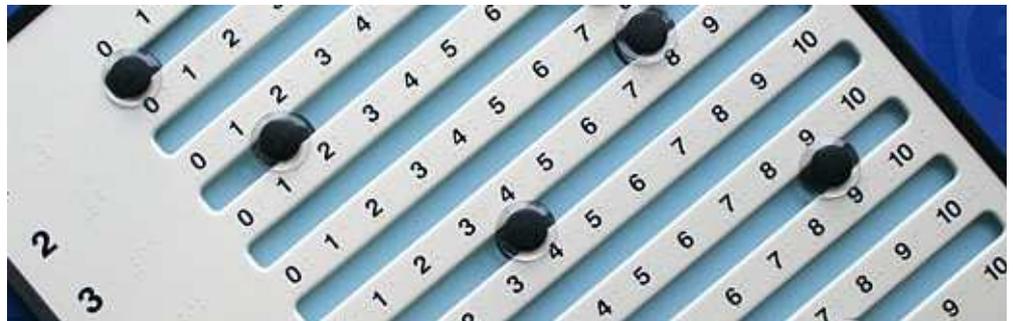
scaling new heights

in VET

Adapting the Rickter® Scale Process to improve and monitor the journey of marginalized groups towards employability



Der Rickter Scale® Prozess



Evaluation



Funded by



Handbuch für Trainer

- Einführung in den Rickter Scale® Prozess
- Prinzipien des Prozesses
- Leitfaden zum Einsatz der Rickter Scale®
- Schulungsplan



Inhalt

Einführung.....3

Der Rickter Scale® Prozess.....4

- Die Wurzeln
- Das wichtigste Betriebsvermögen
- Der Rickter Scale® Process in der Wirtschaftswelt
- Derzeitige Unternehmensziele

Prinzipien der auf Stärke basierenden Arbeit.....9

Leitfaden zum Einsatz der Rickter Scale®.....11

- Das Erstinterview
- Das Folgeinterview
- Das Arbeitgeber-Interview

Einführung in das Training.....18

- Zielgruppe
- Zielsetzung
- Lernergebnisse
- Arbeitsweise und Methodik
- Schulungspläne

"Dieses Projekt wurde mit der Unterstützung der Europäischen Kommission gefördert. Diese Veröffentlichung beschränkt sich nur auf die Ansichten der Autoren und für jeglichen Gebrauch der hier enthaltenen Informationen kann von der Kommission keinerlei Haftung übernommen werden."

Einführung

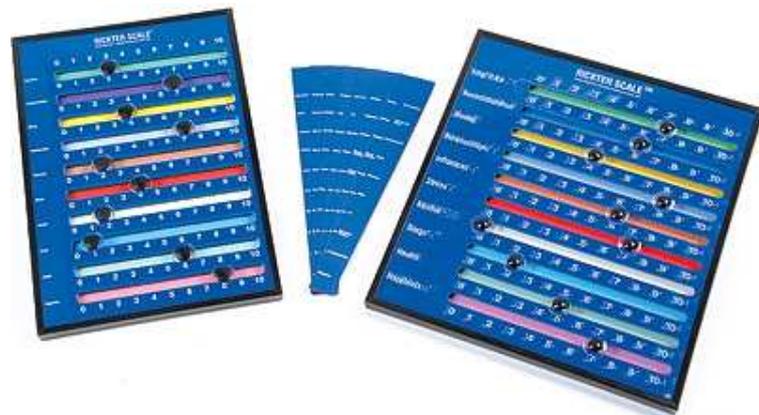
Das Innovationstransferproject "Scaling New Heights" bringt Einrichtungen der beruflichen Bildung aus vier Europäischen Ländern zusammen, um den sog. Rickter Scale[®] Prozess an die Bedürfnisse kritischer Zielgruppen des Arbeitsmarktes anzupassen um diese auf ihren Weg in den Arbeitsmarkt und in Richtung größere Beschäftigungsfähigkeit zu begleiten. Die Partner aus Deutschland, Griechenland, Großbritannien und Italien sind sich bewusst, dass in den Ländern der Europäischen Union in den vergangenen Jahren große Anstrengungen unternommen wurden, um gerade auch informell und nicht-formal erworbene Qualifikationen zu messen und zu bewerten. Nichtsdestotrotz sind sie überzeugt, dass der Rickter Scale[®] Prozess besonders geeignet ist, die Bewertung derartiger Fertigkeiten und Fähigkeiten zu bewerten und problematische Zielgruppen des Arbeitsmarktes hin zu einer größeren Beschäftigungsfähigkeit zu führen.

Das vorliegende Handbuch für Trainer richtet sich an die sog. „Practitioners“, die die Handhabung des Rickter Scale[®] Prozesses erlernen und das Instrument für die eigene Beratungs- und Qualifizierungsarbeit nutzen wollen. Es beschreibt den Trainingsverlauf für insgesamt 12 pädagogische Mitarbeiter aus den beteiligten Einrichtungen, die in den Monaten Dezember 2011 bis Februar 2012 zwei Seminareinheiten durchlaufen haben und nunmehr diesen Rickter Scale[®] Prozess in ihrer täglichen Arbeit einsetzen.

Der Rickter Scale® Prozess

Die Wurzeln

Der Rickter Scale®-Prozess begann im Jahr 1993. Er war eine Reaktion auf die fehlende Anerkennung von Klienten, die sich in der Mehrzahl sozial ausgegrenzt sahen, und von denjenigen, die mit ihnen arbeiten im gemeinsamen Bemühen um das Überwinden von Barrieren für die persönliche Weiterentwicklung und für den Wiedereintritt in Bildung, Ausbildung und Beschäftigung. Dafür wurde ein Maßstab benötigt, mit dem die echte Entwicklung der Klienten bestimmt werden konnte, d.h. ihre Entwicklung vom Chaos hin zur Stabilität, vom Festgefahreensein hin zu Verantwortlichkeit, Fokus und Richtungssinn.



Das Rickter Scale® Board und Folien

Gemeinsam entwickelten Rick Hutchinson und Keith Stead Rickter in den darauf folgenden Jahren den Rickter Scale®-Prozess und schufen bedarfsorientiert ein voll funktionsfähiges Produkt. Es basierte auf dem, was sich in der Praxis bewährt hatte, und war so robust, dass es schließlich kommerziell produziert und gemeinsam mit einem hochwertigen Trainingsprogramm und Support-Paket angeboten werden konnte.

Auch wenn wir ab 1999 zuerst als die Partnerschaft Choiceworks und ab Januar 2001 als The Rickter Company Ltd. ein regelmäßiges Einkommen erzielten, ist unsere Daseinsberechtigung bis heute unverändert geblieben: Wir möchten, dass unsere Arbeit

entscheidend dazu beiträgt, der Kultur des Mit-dem-Finger-Zeigens, Schuldzuweisung und negativen Erwartungen entgegen zu wirken. Diesem Zweck dient unsere Mission, Menschen zu Eigenverantwortung, Wahl und Verantwortlichkeit zu führen.

Eine solche Mission impliziert, dass wir sowohl Einzelpersonen als auch Gruppen zu Folgendem anregen wollen:

- neuen Perspektiven
- neuen Wahrnehmungen
- neuen Anfängen
- neuen Chancen, ihr Potenzial zu verwirklichen
- und zur Verantwortung, die entsteht, wenn wir eine Wahl treffen.

Das wichtigste Betriebsvermögen

The Rickter Company Ltd. ist ein landesweit anerkanntes Unternehmen, das einen hervorragenden Ruf für hochwertigen Service und nachweislich funktionsfähige Produkte genießt.

Von uns wurden bereits mehr als 18000 Rickter Scale® Praktiker ausgebildet und lizenziert.

Am 1. Januar 2011 fanden sich über 4000 Kundenagenturen mit ausgebildeten und lizenzierten Rickter Scale®-Praktikern in unserer Datenbank. The Rickter Scale® ist ein eingetragenes Warenzeichen; ebenso wurden dem Rickter Scale® Brett und zugehörigen Produkten vom Patents Office (Patentamt) die Musterrechte zugesprochen, die bis zum 26. April 2015 gültig sind.

Der Rickter Scale®-Prozess enthält eine Reihe hochwirksamer Modelle und Verfahren aus den verschiedenen Bereichen der Persönlichkeitsentwicklung und angewandten Psychologie, darunter die Lösungsfokussierte Kurztherapie, Neurolinguistisches Programmieren, Angewandte Positive Psychologie, Motivierende Gesprächsführung, Theorie der Selbstwirksamkeit und Personenzentrierte Beratung.

Der Prozess wird seit 18 Jahren auf der Basis von Feedback seitens der Nutzer, der Praktizierenden und deren Managern weiterentwickelt und angepasst.

Der Rickter Scale®-Prozess sowie die Verwendung des Rickter Scale® Bretts sind nach wie vor einzigartig. Zwar gibt es einige Produkte, die vorgeben, ‚weiche‘ Indikatoren und den zurückgelegten Entwicklungsweg zu messen, aber sie sind meistens kompliziert in der Verwendung und basieren stark auf Papierunterlagen. Aus diesem Grund glauben wir, dass wir im direkten weltweiten Vergleich sehr wenige direkte Wettbewerber haben.

Derzeit beschäftigen wir ein kleines Kernteam von 5 Mitarbeitern, die engagiert, kenntnisreich und fähig sind und im Hinblick auf ihren Beitrag zur Ausschöpfung der Möglichkeiten der Rickter Company Ltd. unschätzbare Arbeit leisten.

Darüber hinaus arbeiten wir mit 45 Fachpersonen zusammen, die unsere Associate Induction Events (vorher als Trainer’s Training bezeichnet) besucht haben und die derzeit in unserer Datenbank der Associates (freien Mitarbeiter/Partner) stehen und die wir von daher in die Kategorie ‚aktiv‘ einordnen würden.

Zudem wurden mehr als 400 Frames of Reference (Bezugsrahmen) entwickelt, die die speziellen Anforderungen unterschiedlicher Klientengruppen widerspiegeln.

The Rickter Company Ltd. ist mit internationalen Qualitätsstandards konform: Investor in People – der Titel wurde uns im August 2003 verliehen und im August 2006 und Oktober 2009 erneuert; außerdem ISO 9001:2000 – erste Akkreditierung im März 2004 und erneut im Februar 2011.

Unser hervorragendes Online QMS (Quality Management System) gewährleistet die Standardisierung unserer Grundsätze, Verfahren und Dokumentation und liefert somit eine wesentliche Ressource für unsere Associates auf der ganzen Welt.

The Rickter Company (Australasia) Pty Ltd wurde im Oktober 2003 in Sydney eingetragen und operiert in Australien und Neuseeland unter Nutzung des Associate-Modells.

Wir verfügen über nahezu unbegrenzte Möglichkeiten zur Nutzung unseres Produkts überall in der Welt.

The Rickter Company Ltd. steht für Kreativität, Anpassungsfähigkeit und echte Leidenschaft für unser Tätigkeitsfeld.

Das Herzstück des Unternehmens

Der Rickter Scale®-Prozess: In der Wirtschaftswelt

- Liefert sowohl quantitative als auch qualitative Evidenz, die zum Nachweis der Rechenschaft für wichtige Interessengruppen, darunter Geschäftsführung, Direktoren und Geldgeber dient, indem sie die Effektivität der bereitgestellten Dienstleistung bewertet.
- Trägt dazu bei, dass sich Personen schneller weiterentwickeln, was in Kostenvorteilen resultiert, z.B. werden sie schneller von staatlichen Leistungen unabhängig.
- Bezieht Personen in die Festlegung realistischer Ziele ein, die ihren einzigartigen Lebensumständen entsprechen und zu einem umfassenden Handlungsplan beitragen.
- Liefert ein Maß für weiche Indikatoren und Ergebnisse und für den zurückgelegten Entwicklungsweg („distance travelled“).
- Erstellt ein umfassendes Profil des individuellen Bedarfs und priorisiert die Probleme, die für Interventionen und Unterstützung benötigt werden.
- Baut auf dem auf, was für jede Person „funktioniert“.
- Liefert eine Lernerfahrung.
- Ist nicht-bedrohlich und nicht-wertend.
- Gibt positives Feedback über die gemachten Fortschritte.
- Gestattet der Person, die große Perspektive zu sehen und stellt Zusammenhänge zwischen den Problemen her.
- Trägt zur Verstärkung von Bewusstheit, Motivation, Selbstwertgefühl, Selbstbewusstsein, Richtungssinn, Fokus und persönlicher Verantwortung bei.
- Ermöglicht Mitarbeitern mit unterschiedlicher Erfahrung und Qualifikation eine strukturierte Arbeitsweise und bietet ihnen gleichzeitig die Möglichkeit, ihre Kreativität und professionelle Integrität einzubringen.
- Schafft für das Personal eine Gelegenheit, sich um reflektierende Praxis, Fallüberprüfung und -analyse zu bemühen.

- Ermittelt Unterschiede in der Wahrnehmung zwischen Klient und Praktiker, zwischen einzelnen Teilen der Belegschaft oder zwischen Elementen in der Dienstleistungs-Erbringungskette.

Dank seiner Flexibilität kann der Prozess auf jede Klientengruppe für ein breites Spektrum von Zielsetzungen und Kontexten und in allen Sektoren und auf allen Ebenen angewendet werden – von Einzelteilnehmern, über Gruppen, Peer- oder Linien-Burteilungen einer Belegschaft, Bewertungen ganzer Programme oder Projekte bis hin zur Erfassung und Analyse großer Datenmengen aus mehreren Betriebsstandorten im ganzen Land

Trägt zu einer kosteneffektiveren strategischen Planung und Ressourcenzuteilung bei
Ist eine ideale Ressource für organisationsübergreifende und partnerschaftliche Ansätze

Liefert erheblichen Mehrwert für bestehende Beurteilungs- und Bewertungsverfahren, insbesondere als Ergänzung quantitativer Ergebnismessungen.

Derzeitige Unternehmensziele

Aus diesen Prinzipien und Vorhaben leitet The Rickter Company Ltd derzeit seine vier Unternehmensziele ab:

Wir leisten einen wesentlichen und originellen Beitrag zur sozialen Reintegration sowie zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung

Wir fördern Vielfalt und Wachstum in allen Marktsektoren und entwickeln dabei unsere Produkte und Dienstleistungen weiter, um finanzielle Sicherheit zu erlangen

Wir erweitern die Rickter Community zur Förderung der guten Praxis in der Belegschaft

Wir schaffen uns eine internationale Reputation als bester Anbieter einer Metrik für weiche Ergebnisse und Auswirkungen – globale Positionierung der Rickter Scale® als Wertmaßstab der Wahl.

Prinzipien der auf Stärke basierenden Arbeit

Wenn es funktioniert, tue mehr davon; wenn es nicht funktioniert, mache es anders.

Eine kleine Veränderung eines Aspekts von einem Problem kann zu einer Lösung führen.

Menschen verfügen über die Ressourcen, die notwendig sind, um Probleme zu verändern.

Ein Fokus auf zukünftige Möglichkeiten und Lösungen fördert Veränderung.

Keine Verpflichtung – keine Veränderung.

Kooperation fördert Veränderung.

Das Problem ist das Problem, nicht die Person.

Es gibt unendliche Möglichkeiten.

Menschen lösen Probleme auf ihre ganz eigene Weise.

Schmerz muss ebenso gewürdigt werden wie Möglichkeiten.



DEVELOPMENT AND APPLICATION OF THE RICKTER SCALE

A conceptual map of Inspiration, Influence and Incorporation



English	Deutsch
DEVELOPMENT AND APPLICATION OF THE RICKTER SCALE	ENTWICKLUNG UND ANWENDUNG DER RICKTER SCALE
A conceptual map of Inspiration, Influence and Incorporation	Eine konzeptionelle Landkarte der Inspiration, des Einflusses und der Einbeziehung
Best Practice	Beste Praxis
Theory of Mediated Learning	Theorie des vermittelten Lernens
Socratic Thinking	Sokratisches Denken
Motivational Interviewing	Motivierende Gesprächsführung
Systems Thinking	Systemisches Denken
Person Centred Counselling	Personzentrierte Beratung
Emotional Intelligence	Emotionale Intelligenz
Theory of Constraints	Engpasstheorie
Presuppositions	Annahmen
Prochaska/DiClemente Model of Change	Veränderungsmodell von Prochaska/DiClemente
Solutions-focused Brief Therapy	Lösungsfokussierte Kurztherapie
NLP	NLP
Context of need	Bedürfniskontext

Das Erstinterview

1. Als Trainer stellen Sie sich zunächst Ihrem Klienten vor und erläutern den Grund für das Interview.
2. Stellen Sie die Rickter Scale[®] gemäß der vereinbarten Standardmethode vor.
3. Das Erstinterview (Baseline Interview) beginnt, indem Sie alle Informationen vorlesen, die oben auf dem Fragebogen für das Baseline Profil stehen, d.h. nennen Sie jede Zahl und bitten den Teilnehmer, alle Schieber auf die 5 zu stellen und den Kontakt zum Rickter Scale Board zu halten, indem er den Finger auf den jeweiligen Schieber legt.
4. Dann lesen Sie die Fragen für jede Überschrift vollständig vor, und wenn der Interviewpartner den Schieber nicht mehr weiterbewegt, bedanken Sie sich und fahren mit der nächsten Frage fort.
5. Wenn alle Fragen gestellt sind und der Interviewpartner seine Skalierung festgelegt hat, fragen Sie, ob Sie die Skalierung auf dem Evaluationsbogen notieren dürfen. Daraufhin lesen Sie wieder die Überschriften, und der Teilnehmer nennt seine jeweils gewählte Skalierung. Diese notieren Sie nun auf dem Evaluationsbogen im ersten Kästchen unter jeder Überschrift.
6. Nun legen Sie Ihren Stift und den Evaluationsbogen wieder aus der Hand und erklären dem Interviewpartner, dass Sie nun gemeinsam die Skalierungen erkunden werden. Bitten Sie den Teilnehmer, seinen Finger zurück auf den obersten Schieber zu legen und wiederholen Sie die Frage für diese Überschrift wörtlich.
7. Wenn Sie die Frage wiederholt haben, stellen Sie die erste Erkundungsfrage: „Was geht Ihnen hier durch den Kopf“, um die aktuellen Gegebenheiten zu erfragen.
8. Fragen Sie als nächstes „War es jemals schlechter?“, und bitten Sie Ihren Teilnehmer, den Schieber zu der Zahl zu bewegen, bei der er in der Vergangenheit

schon einmal gewesen ist. Der Teilnehmer bewegt den Schieber zu der entsprechenden Zahl und wieder zurück zu der, an der er sich in der Gegenwart befindet. Ihre nächste Frage lautet: „Wie haben Sie das erreicht?“. Auf diese Weise helfen Sie Ihrem Interviewpartner, sich seine Erfolge und Errungenschaften bewusst zu machen und suchen nach Strategien und Unterstützungsmechanismen, die er anwenden könnte, um erneut erfolgreich zu sein.

9. Als nächstes fragen Sie: „Bei welcher Zahl wären Sie gerne?“ und bitten den Teilnehmer, den Schieber zu dieser Zahl zu bewegen und dabei den Finger auf dem Schieber zu lassen.

10. „Was ist anders in Ihrem Leben, wenn Sie auf der... sind?“, lautet die nächste Frage. Auf diese Weise ermutigen Sie Ihren Interviewpartner, ein positives und lebhaftes Bild seiner Zukunft zu beschreiben.

11. „Wie fühlt sich das an?“ fragen Sie dann, um die für ihn motivierenden Einflussfaktoren zu verstärken.

12. „Was wird Ihr erster Schritt zu diesem Ziel sein?“, fragen Sie dann. Aber bedenken Sie, dass es sich um kleine erreichbare Schritte handeln sollte.

13. „Wann denken Sie, dass Sie das tun könnten?“ Hier geht es darum, einen realistischen Zeitrahmen festzulegen.

14. „Wie kann ich Ihnen helfen, das zu erreichen?“ ist die letzte Frage, mit der Sie herausfinden, welche Unterstützung benötigt wird. Diese Unterstützung kann möglicherweise auch von einer anderen Person gewünscht werden.

15. Nun geben Sie Ihrem Interviewpartner wieder, was Sie meinen verstanden zu haben und benutzen dabei hin und wieder die Worte des Teilnehmers, um seine Sprache zu spiegeln. Bedenken Sie, dass Sie ihm durch die Zusammenfassung, die Gelegenheit geben, weitere Details zu nennen und Ihnen zu bestätigen, dass sie ihn richtig verstanden. Auf diese Weise unterstützen Sie, dass Ihr Interviewpartner sich wertgeschätzt fühlt

16. Die Zahlen des Wunschzustandes werden ebenfalls auf dem Evaluationsbogen notiert, indem Sie die Überschrift wiederholen und der Teilnehmer seine gewählte Zahl nennt.

17. Während der Teilnehmer immer noch das Board hält und so den Kontakt wieder aufnimmt, fragen Sie, an welchem Thema er zuerst arbeiten möchte. Bitten Sie ihn, den Finger zurück auf den entsprechenden Schieber zu legen, um ihn daran zu erinnern, wie es sich anfühlt, dort zu sein.
18. Diese Aussage wird auf dem Evaluationsbogen notiert, wobei das Thema, das Ziel und der erste Schritt sowie die unterstützende Person genannt wird.
19. Dann fragen Sie "was möchten Sie als nächstes bearbeiten?" Wiederholen Sie das Vorgehen von Nummer 18.
20. Sie sollten nun ein langfristiges Ziel mit dem Teilnehmer festlegen und wieder einen Zeitrahmen dafür nennen.
21. Legen Sie mit Ihrem Teilnehmer einen Überprüfungstermin innerhalb von 12 Wochen fest und unterschreiben Sie beide den Evaluationsbogen.
22. Der Evaluationsbogen wird kopiert und dem Teilnehmer zur Orientierung und als physischer Anreiz zum Erreichen der Ziele mitgegeben.
23. Dann loggen Sie sich im Rickter IMS mit Ihrer E-Mail-Adresse und Ihrem persönlichen Passwort ein. Das Log-In erfolgt als Trainer mit Hilfe der Dropdown-Box.
24. Klicken Sie zunächst auf "Neuen Teilnehmer anlegen" und füllen Sie dann alle Felder aus. Unter „Informationen hinzufügen“ unten auf der Seite notieren Sie den Namen des Arbeitsgebers und seine Kontaktinformationen sowie das mit ihm geplante Interviewdatum.
25. Nun geben Sie die Ausgangszahlen und die für den Wunschzustand aus dem Interview ein.
26. Füllen Sie die Felder „Einzelheiten“ aus.
27. Vervollständigen Sie den Aktionsplan und geben Sie ein Datum für ein Folgeinterview ein.
28. Klicken Sie "Speichern", um die Eingabe abzuschließen.

Das Folgeinterview

1. Stellen Sie erneut das Board vor und erklären Sie, dass Sie nun herausfinden wollen, was für Ihren Gesprächspartner gut funktioniert hat und welche Handlungsschritte noch ausstehen. Bitten Sie Ihren Teilnehmer wieder, die Schieber auf die Position 5 zu schieben und einen Finger auf dem jeweiligen Schieber zu lassen.
2. Lesen Sie die Fragen wieder vollständig vor und fragen Sie Ihren Gesprächspartner, bei welcher Zahl er heute ist.
3. Die Skalierung wird auf einem neuen Evaluationsbogen notiert, indem der Teilnehmer Ihnen wieder seine Skalierungen zu jeder Frage nennt.
4. Jetzt fahren Sie mit der Befragung fort, während der Teilnehmer sich wieder dem Bord zuwendet. Wiederholen Sie die Punkte und fragen wieder „Was geht Ihnen hier durch den Kopf?“ Ihr Interviewpartner wird nun berichten, was sich geändert hat oder wird begründen, warum seine Einschätzung gleich geblieben oder schlechter geworden ist.
5. Fragen Sie als nächstes. „Was ist Ihr nächster Schritt zu Ihrem Ziel?“
6. Bitten Sie den Teilnehmer, den Schieber zu seinem Wunschzustand zu bewegen, um ihn daran zu erinnern, wie dieses Ziel aussah und wie es sich anfühlte. Auf diese Weise verankern Sie ihn mit seinen Motivationsfaktoren, um ihn zu ermutigen, sein Ziel zu erreichen. Wiederholen Sie die Punkte 2 bis 5 zu jeder Frage auf dem Board.
7. Fassen Sie wieder zusammen, was Sie gehört haben.
8. Als Erinnerung fragen Sie Ihren Interviewpartner wieder, welches Thema er als nächstes bearbeiten möchte und tragen das Ziel auf dem Evaluationsbogen ein.
9. Lassen Sie den Teilnehmer wieder einen Zeitrahmen für jedes Ziel festlegen, unterzeichnen Sie beide den Evaluationsbogen und fertigen Sie eine Kopie für den Teilnehmer an.
10. Loggen Sie sich wieder im IMS ein, klicken Sie auf den Namen Ihres Klienten auf der Liste und öffnen die bestehende Datei. Wählen Sie „Neues Interview“.

11. Geben Sie die Daten aus dem Folgeinterview ein, indem Sie die Skalierungen notieren, die Einzelheiten eintragen und den nächsten Teil des Handlungsplans unter Aktionen festhalten. Klicken Sie wieder auf „Speichern“, um ihre Eingabe zu speichern. Da kein Folgeinterview für den Arbeitgeber vorgesehen ist, sollte die Skalierung des Ausgangsprofils für den Arbeitgeber hier erneut eingegeben werden, um die Berichte zu generieren. Die Skalierung des Wunschzustandes für den Arbeitgeber wird automatisch erstellt.
12. Gehen Sie nun zu Tabellenansicht und drucken Sie die Grafik für Ihren Teilnehmer oder für Ihre Berichtsdatei aus. Zu den Berichten kommen Sie auch über den Link „Einen Report ansehen“.
13. Nun können Sie sich ausloggen.

Das Arbeitgeber-Interview

1. Das Arbeitgeber-Interview findet vier bis sechs Wochen nach dem Klienten-Interview statt, also zwischen dem ersten und dem Folgeinterview des Klienten. Stellen Sie dem Arbeitgeber die Rickter Scale[®] vor und erklären Sie, dass Sie gerne seine Perspektive auf die Entwicklung des Klienten am Arbeitsplatz erfahren möchten. Versuchen Sie gegenüber dem Arbeitgeber zu betonen, dass das Board dabei helfen wird, Unterstützungsbedarf für den Klienten herauszuarbeiten und Aspekte mit Handlungsbedarf zu identifizieren sowie Fortschritte und positive Entwicklungen zu messen.
2. Lesen Sie den Text oben auf dem Fragebogen für Ausgangsprofil vor, d.h. bitten Sie ihn, alle Schieber auf die 5 zu stellen, nennen Sie alle Zahlen und bitten Sie darum, die Finger auf die Schieber zu legen.
3. Lesen Sie die Fragen vollständig vor und tragen Sie gegebenenfalls den Namen des Angestellten ein.

4. Notieren Sie alle Skalierungen des Erstinterviews auf dem Evaluationsbogen indem Sie die Fragen vorlesen und den Arbeitgeber bitten, die gewählte Skalierung zu nennen und diese in das erste Kästchen einzutragen.
5. Legen Sie dann Ihren Stift und den Evaluationsbogen zur Seite, bitten Sie den Arbeitgeber, seinen Finger zurück auf den obersten Schieber zu legen und lesen Sie die Fragen erneut vor.
6. Erkunden Sie mit Ihrem Gesprächspartner die Skalierungen, indem Sie die Standardfragen benutzen. Die erste Frage lautet: „Was geht Ihnen hier durch den Kopf“, um die gegenwärtige Situation zu betrachten.
7. Fragen Sie dann, ob es schon einmal schlechter war. Denken Sie daran, den Arbeitgeber zu bitten, den Schieber zu der entsprechenden Position in der Vergangenheit zu bewegen und dann wieder zurück zur aktuellen Skalierung. Fragen Sie dann: „Wie hat (NN) das erreicht?“ Suchen Sie auch hier nach Strategien, die wieder eingesetzt werden könnten, um weitere Fortschritte zu erzielen.
8. “Wo soll es hinkommen?”, fragen Sie als nächste, um zukünftige Ziele zu bestimmen.
9. Fragen Sie als nächstes: “Was ist dann anders?”, um den Arbeitgeber zu ermutigen, dieses Ziel mit einigen Details zu beschreiben.
10. Fragen Sie danach: “Wie fühlt sich das an?” Möglicherweise erhalten Sie Antworten wie: *Ich hätte mehr Vertrauen in die Fähigkeiten dieser Person* oder *Ich hätte das Gefühl, dass sie verlässlicher ist.*
11. “Wie können Sie den Mitarbeiter unterstützen?”. Lautet die nächste Frage, die das Ziel hat einen Unterstützungsplan zu entwerfen, der für sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Angestellten erreichbar ist.
12. Nachdem alle Bereiche des Boards erkundet worden sind, fassen Sie zusammen und geben wieder, was der Arbeitgeber gesagt hat.
13. Die Skalierung des Wunschzustandes wird jeweils im zweiten Kästchen auf dem Evaluationsbogen eingetragen.

14. Tragen Sie auch die Themen, Ziele und Unterstützungsmittel auf dem Evaluationsbogen ein und unterschreiben Sie ihn beide.
15. Stellen Sie sicher, dass der Arbeitgeber eine Kopie des Evaluationsbogens erhält.
16. Loggen Sie sich im IMS mit Ihrer E-Mail-Adresse und Ihrem persönlichen Passwort ein. Klicken Sie in der Dropdown-Box auf Trainer und wählen Sie den Namen des Klienten auf der Liste. Klicken Sie dann auf die Auswahl „Extra Rater“ und dann auf „ok“.
17. Tragen Sie die Skalierung des Arbeitgebers für das Ausgangsprofil in Spalte 3 und den Wunschzustand in Spalte 4 ein. Klicken Sie auf „Speichern“.
18. Öffnen Sie das Feld „Einzelheiten“ und tragen Sie die Skalierung und Einzelheiten daneben ein. Klicken Sie nochmal auf „Speichern“.
19. Auf die Grafiken können Sie zugreifen indem Sie auf die „Tabellenansicht“ klicken. Wenn Sie diese ausdrucken möchten, klicken Sie oben auf „Drucken“ auf dem Bildschirm, so wie bei jedem anderen Dokument.
20. Klicken Sie dann auf „Home“ und „Log Out“.

Weitere Informationen (Training Video)

<http://www.youtube.com/watch?v=I4eYijFD8nA>

<http://www.youtube.com/watch?v=26kiI7PeG-c>



Einführung in das Training

Erstraining für Rickter Scale® Trainer

Nachdem sich das Format unserer bereits durchgeführten Kurse für Organisationen, die mit ähnlichen Klientengruppen arbeiten, als erfolgreich bewährt hat, wollen wir Personen, die im Leonardo Innovationstransferprojekt tätig sind, die Möglichkeit geben, den Rickter Scale®-Prozess kennen zu lernen. Er kombiniert NLP-/Lösungsfokussierte Verfahren und kann optimal zu ihrer Berufspraxis beitragen. Das Training umfasst:

Trainingsplan:

Tag 1: Montag, 5. Dezember, Beginn 13.30 Uhr

Einführung in das Training & Grundlagen des Rickter-Ansatzes an die Arbeit im Kontext eines Innovationstransfers

Tag 2: Dienstag, 6. Dezember, Beginn 9.00 Uhr

Training für Rickter Scale®-Praktiker

Tag 3: Mittwoch, 7. Dezember, Beginn 9.00 Uhr

Training zur Handlungsplanung

Tag 4: Donnerstag, 8. Dezember, Beginn 9.00 Uhr

Training zur Gruppenarbeit

Tag 5: Freitag, 9. Dezember, Beginn 9.00 Uhr

IMS (Impact Management System)-Training

Zielgruppe

Fachleute, die für Innovationstransferpartner in Deutschland, Griechenland und Italien tätig sind. Jeder der geschulten und lizenzierten Rickter Scale®-Praktiker wird mit einer bestimmten Zielgruppe von Leistungsempfängern in seinem oder ihrem Land arbeiten.

Zielsetzung

Vertiefung und Erweiterung der bestehenden Kompetenzen der Teilnehmer durch die Konzentration auf positive Ansätze sowie die Kombination von Strategien und Verfahren aus den Bereichen NLP, Lösungsfokussiertes Arbeiten, Motivierende Gesprächsführung und Angewandte Positive Psychologie. Sie alle sind Teil des Rickter Scale®-Prozesses, der die Basis des Innovationstransfers der Partner bildet.

Lernergebnisse

Nach Ablauf der fünf Trainingstage werden die Teilnehmer:

- ein Verständnis für die Bedeutung des grundlegenden Ansatzes des Rickter Scale®-Prozesses erworben haben
- in der Lage sein, in ihrer Arbeit einen ganzheitlichen lösungsfokussierten Ansatz anzuwenden
- eine Reihe von Verfahren und Strategien nutzen können, mit denen sie die Stärken und Bedürfnisse ihrer Klienten ermitteln
- ein Gefühl der Kompetenz, des Selbstvertrauens und Sicherheit bei der Anwendung des Rickter Scale®-Prozesses für Einzelpersonen oder Gruppen erworben haben, um sich auf ihre Klienten einzulassen, deren Selbstwahrnehmung zu stärken, ihre aktuellen Lebensumstände zu beleuchten, ihre bereits vorhandenen Fähigkeiten und Strategien zu erkennen, Möglichkeiten für die Zukunft zu untersuchen, informierte Entscheidungen zu treffen und die Verantwortung für ihre eigenen Ziele zu übernehmen, während sie zu einem generellen Handlungsplan beitragen.

- das Online-IMS (Impact Management System) nutzen können, um dort eine Zusammenfassung jeder Rickter Scale®-Befragung einzugeben und auf das System zuzugreifen, um sich Diagramme und Berichte für einzelne Klienten oder alle bearbeiteten Fälle anzusehen.

Arbeitsweise und Methodik

Der Kurs bietet sowohl Theorie als auch Praxis.

Sämtliche Theorien sind beweisbar, unmittelbar relevant und anwendbar für die Klientengruppen des Projekts und auf den Arbeitsplatz übertragbar. Sämtliche hier gebotene Theorie sorgt dafür, dass die Teilnehmer ein Verständnis für die Effektivität des behandelten Ansatzes erwerben.

Praktische Übungseinheiten sind im gesamten Kurs vorgesehen und begleiten die Vermittlung neuer Fähigkeiten und Strategien, damit die neuen Lerninhalte ‚in Fleisch und Blut‘ übergehen, d. h. von jedem Mitarbeiter auf seine oder ihre ganz individuelle Weise internalisiert werden – unabhängig von dem Projekt, in dem er oder sie tätig ist.

Der grundlegende Lernmodus ist damit erfahrungsorientiert.

Auf diese Weise fangen die Teilnehmer an, parallele Prozesse zu erkennen, denn die Arbeitsweise des Lehrgangs reflektiert gleichzeitig die Arbeitsweise, auf die für die Interventionen mit den Klienten abgezielt wird.

In das Training der Rickter Company sind Fähigkeiten und Strategien integriert, die die Prinzipien eines auf Stärke basierenden Ansatzes widerspiegeln, welche auch Bestandteil des Rickter Scale®-Prozesses sind.

Dieser auf Stärke basierende Ansatz steht im Gegensatz zu der eher tradierten Arbeitsweise nach dem Defizit-Modell. Bei unserem Ansatz steht das im Vordergrund, wessen eine Person fähig ist, was für ihn oder sie funktioniert und was er oder sie im Leben erreichen möchte. Dies trifft gleichermaßen auf das Fachpersonal zu – was läuft für sie gut, was sollte besser laufen und was funktioniert gegenwärtig gar nicht. Indem sie über ihre eigenen Erfahrungen reflektieren und die ihrer Kollegen erfah-

ren, können sie eine ganze Reihe neuer Strategien erlernen. So ist es auch möglich, besser zu verstehen, was in ihrer Interaktion mit den Klienten wirklich abläuft, und sich nutzbringend auf den Prozess von Praxis und Reflektion einzulassen.

Demzufolge werden auch der Austausch von Erfahrungen und das Erkennen guter Praxis einen wesentlichen Bestandteil dieses Lehrgangs bilden.

Zweifelsohne müssen die Teilnehmer auch die Hindernisse erkennen können, die ihre Klienten davon abhalten, Bildungs-, Weiterbildungs- und Beschäftigungsangebote voll zu nutzen. In dieser Hinsicht liegt die Orientierung jedoch eindeutig in der Zukunft. Wir glauben, dass der ‚Problemraum‘ für Menschen nicht unbedingt in der Vergangenheit liegt, sondern vielmehr in den Hindernissen zwischen ihrem gegenwärtigen Zustand und dem gewünschten Zustand.

Oft wird die lösungsfokussierte Arbeitsweise stark vereinfachend definiert als:

- Erkennen, was funktioniert, und dies verstärken
- Aufhören mit dem, was nicht funktioniert, und es anders machen.

Der einführende Trainingstag wird den Teilnehmern die Fähigkeiten und Strategien vermitteln, die einer effektiven Arbeit mit dem Ansatz zugrunde liegen. Ziel ist, dass die Klienten der Partnereinrichtungen durch die Anwendung des Rickter Scale®-Prozesses befähigt werden:

- sich in Bezug auf ihre gegenwärtigen Lebensumstände klarer zu werden und Prioritäten für die Probleme zu setzen, die bearbeitet werden müssen
- Strategien zu erkennen, die in der Vergangenheit hilfreich waren und die deshalb auch in der Zukunft wieder funktionieren können
- Möglichkeiten in Bezug auf die Zukunft zu sondieren
- informierte Entscheidungen zu treffen und klare Ergebnisse zu formulieren
- die Verantwortung für ihre eigenen Ziele zu übernehmen und ihre eigenen Motivationskräfte zu erkennen
- an einem Handlungsplan mitzuarbeiten, der den von der Person benötigten Grad der Unterstützung sowie die Ressourcen aufzeigt, die jede Partnereinrichtung bereitstellen muss

- Informationen zu liefern, die in das Impact Management System hinauf geladen werden können, damit die Daten innerhalb der Innovationstransferpartnerschaft erfasst und analysiert und Berichte erstellt werden können.

1. Tag: Einführung in den Prozess

13.30 Uhr: Begrüßung und Vorstellung der Teilnehmer. Praktische Hinweise.

13.45 Uhr: Zweck des Innovationstransfers und Erwartungen der Teilnehmer im Hinblick auf ihre eigenen Anforderungen und die ihrer Klientengruppe. Arbeit in Partnergruppen mit anschließendem Feedback an die ganze Gruppe.

14.30 Uhr: Einführung in die Grundprinzipien des Rickter Scale®-Prozesses: Konzeptionelle Landkarte, Theoretische Modelle, Bewertung. Arbeit in der ganzen Gruppe und in Partnergruppen.

15.15 Uhr: Pause

15.30 Uhr: Fortsetzung der Grundprinzipien: Lösungsfokussierte Arbeit und NLP (Neurolinguistisches Programmieren). Arbeit in der ganzen Gruppe, in kleinen Gruppen und mit Paaren.

16.45 Uhr: Fragen und Antworten. Umgangssprachliche Gruppenrevision und Feedback.

17.30 Uhr: Ende

2. Tag: Rickter Scale® Trainingstag	
9.30 Uhr	Vorstellungen Teilnehmer Übersicht über die Aktivitäten des Workshops Hintergrund zur Entwicklung der Rickter Scale
10.00 Uhr	Vorführung Teilnehmer erleben die Rickter Scale aus der Klientenperspektive und erstellen ihr eigenes Ausgangsprofil Der Prozess: Verstehen, wie die Rickter Scale ihre Effektivität gewinnt durch: <ul style="list-style-type: none"> - Einbeziehung des Klienten - Sondierung der aktuellen Umstände des Klienten - Erkennen der anliegenden Probleme, für die Unterstützung benötigt wird - Ermitteln der Ressourcen, die für die Unterstützung benötigt werden - Herausarbeiten von positiven Strategien aus den Erfahrungen der Vergangenheit - Herausarbeiten zukünftiger Möglichkeiten, die eine Wahl zulassen - Motivieren des Klienten zur Übernahme von Verantwortung - Zielsetzung und Handlungsplanung - Neubewertung zur Messung des zurückgelegten Entwicklungswegs/weicher Ergebnisse - Bewertung der Effektivität der erhaltenen Unterstützung
11.00 Uhr	<i>Kaffeepause</i>
11.15 Uhr	Übung Teilnehmer machen sich mit der Verwendung der Profilfragen vertraut (Arbeit in Paaren) Erster Blick auf das Administrationssystem
12.00 Uhr	Vorführung Demonstrieren der Verwendung der Rickter Scale
12.30 Uhr	<i>Mittagspause</i>
13.30 Uhr	Übung zur Umgebung Schaffung der besten Umgebung für die Durchführung einer Befragung
13.45 Uhr	Arbeit mit dem Klientenprofil Verwendung von lösungsfokussierten Fragen, um den Klienten voran zu bringen
14.15 Uhr	Weitere Übungen Teilnehmer arbeiten in Paaren an ihren eigenen Profilen
15.15 Uhr	<i>Kaffeepause</i>
15.30 Uhr	Feedback
16.00 Uhr	Gruppendiskussion und Rückblick auf den Tag
16.30 Uhr	<i>Abschluss</i>
Hinweis: Dieses Programm soll flexibel bleiben – die tatsächliche Abfolge am Tag des Workshops kann abweichen.	

3. Tag: Handlungsplanung

09.15	<i>Tee und Kaffee nach der Ankunft</i>
09.30	Begrüßung und Ziele des Tages <i>Beschreibung der Workshop-Aktivitäten</i>
09.45	Rückblick auf die bisherigen Erfahrungen bei der Verwendung der Rickter Scale® : <i>Die Teilnehmer erhalten Gelegenheit, ihre persönlichen Ansichten zur Verwendung der Rickter Scale® seit ihrer Schulung auszutauschen.</i> <i>Was hat gut funktioniert? Was könnte besser funktionieren?</i>
10.30	Definition eines Handlungsplans <i>Leitlinien, Ziele, Verantwortlichkeiten, Ergebnisse, etc.</i>
11.00	<i>Tee und Kaffee</i>
11.15	Durchführung eines Rickter Scale® Interviews; Ausarbeitung eines persönlichen Handlungsplans <i>Einüben der Verwendung der Rickter Scale®, Durchführen von Interviews und Ausarbeiten eines persönlichen Handlungsplans.</i>
12.00	Diskussion <i>Erfahrungsaustausch</i>
12.30	<i>Mittagessen</i>
13.30	Entwicklung eines umfassenden Handlungsplans <i>Praktische Übungen unter Anwendung von Material aus einer Fallstudie, das in einen Handlungsplan umgesetzt werden soll, um Kompetenzen zu erweitern und Verständnis zu entwickeln.</i>
14.45	<i>Tee und Kaffee</i>
15.00	Rückmeldung und der nächste Schritt <i>Austausch von Erfahrungen über die Bedeutung von Monitoring und Nachprüfungen</i>
15.30	Administrationssystem <i>Stellenwert des Handlungsplans innerhalb der Rickter Scale® Administrationssysteme</i>
16.00	Gruppendiskussion und Rückblick <i>Rückmeldung und Evaluierung</i>
16.30	<i>Ende</i>

4. Tag: Gruppentraining

Ziele

Vorstellung des Rickter Scale® Group Board für Berater, die bereits eine Ausbildung in den Verfahren der Rickter Scale® absolviert haben.

Coaching und Unterstützung der Berater hinsichtlich der effektiven Nutzung des Rickter Scale® Group Board.

Sicherstellung, dass Berater kompetent und sicher in der Nutzung des Rickter Scale® Group Board mit ihren Klienten werden.

Sicherstellung, dass Berater mit den computergestützten Administrationssystemen der Rickter Scale® vertraut sind.

Methodik

Berater erhalten die Möglichkeit, Erfahrungen bei der Verwendung des Rickter Scale® Group Board zu sammeln, indem sie ein Ausgangsprofil mit dem Gruppenmodell und auch dem Bezugsrahmenmodell erstellen.

Berater können Erfahrungen bei der Arbeit mit dem Brett sammeln und die Gruppe unter Nutzung des Gruppenmodells und auch des Bezugsrahmenmodells vom ‚Istzustand‘ zum ‚Wunschzustand‘ führen.

Arbeit mit motivierenden Sprachmustern, die die Gruppen dazu anregen, aktuelle Bedürfnisse zu priorisieren, erfolgreiche Strategien aus der Vergangenheit zu ermitteln und ihre eigenen Optionen und Ziele zu erarbeiten sowie einen Handlungsplan zu entwickeln.

Überprüfung der Gruppennutzung der Rickter Scale® durch den Berater.

Vereinbarung von Aufzeichnungs- und Feedbackverfahren zur Gewährleistung der Qualitätssicherung und Sicherstellung der Integration der Rickter Scale® in den strategischen Plan der Organisation.

Vorführung der Eingabe von Daten in das computergestützte Administrationssystem der Rickter Scale®.

Gruppentraining

10.00 Uhr	Vorstellungen: <ul style="list-style-type: none">• Teilnehmer• Übersicht über die Aktivitäten des Workshops
10.15 Uhr	Bewusstmachung: <ul style="list-style-type: none">• Einbeziehung der Gruppe• Sondierung der aktuellen Umstände der Gruppe• Erkennen der anliegenden Probleme, für die Unterstützung benötigt wird 10.15 Uhr <ul style="list-style-type: none">• Ermitteln der Ressourcen, die für die Unterstützung benötigt werden• Herausarbeiten von positiven Strategien aus den Erfahrungen der Vergangenheit• Herausarbeiten zukünftiger Möglichkeiten, die eine Wahl zulassen• Motivieren der Gruppe zur Übernahme von Verantwortung• Zielsetzung und Handlungsplanung• Neubewertung zur Messung des zurückgelegten Entwicklungswegs/weicher Ergebnisse• Bewertung der Effektivität der erhaltenden Unterstützung
10.30 Uhr	Gruppenübung: <ul style="list-style-type: none">• Nutzung des Gruppenmodells zur Erarbeitung eines Bereichs aus der Ausgangssituation bis hin zum Wunschzustand• Erster Blick auf die Administrationssysteme
11.00 Uhr	Übung des Gruppenmodells: <ul style="list-style-type: none">• Arbeit in kleineren Gruppen – Anwendung positiver Sprache zur Erarbeitung von 4 Bereichen aus der Ausgangssituation bis hin zum Wunschzustand• Feedback und Gedankenaustausch
12.30 Uhr	Mittagspause
13.00 Uhr	Gruppenübung: <ul style="list-style-type: none">• Nutzung des Bezugsrahmenmodells zur Erarbeitung eines Bereichs aus der Ausgangssituation bis hin zum Wunschzustand Übung des Bezugsrahmenmodells: <ul style="list-style-type: none">• Arbeit in kleineren Gruppen – Anwendung positiver Sprache zur Erarbeitung von 4 Bereichen aus der Ausgangssituation bis hin zum Wunschzustand• Feedback und Gedankenaustausch
14.30 Uhr	Administration Eingeben der Gruppenbewertungen in das Administrationssystem
15.00 Uhr	Gruppengespräch und Rückblick auf den Tag
16.00 Uhr	Abschluss

Hinweis: Dieses Programm soll flexibel bleiben – die tatsächliche Abfolge am Tag des Workshops kann abweichen.

5. Tag: Auswertung des Trainings

9.30 Uhr: Inputreferat: Was haben wir gelernt? Auswertung aus Sicht des Trainers

11.00 Uhr: Individuelles Feedback und Auswertung in der Gruppe

13.30 Uhr: Abschlussessen und Verabschiedung der Teilnehmer/innen

Nan Wood / Keith Stead
The Rickter Company
Oktober 2011