



HOLISTIC RESOURCE MANAGEMENT FOR
CLIMATE RESILIENCE OF FARMING

Beratungsmaterial - Modul 3

ClimateFarming

2022-1-DE02-KA220-VET-000090163

Erstellt von: CEFE International
Datum: September 2023



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



Inhalt

Modul 3: Was es bedeutet, ein erfolgreicher Berater zu sein	3
Aufgaben eines Beraters	3
Verschiedene Rollen eines Beraters	3
Erforderliche Fähigkeiten für einen erfolgreichen Berater.	4
Toolbox für Berater	5
Was dies für Berater in der Landwirtschaft bedeutet	10
Hilfreiche Quellen:	12



Modul 3: Was es bedeutet, ein erfolgreicher Berater zu sein

Aufgaben eines Beraters

Berater spielen eine wichtige Rolle für den Erfolg von Unternehmen im Allgemeinen und ebenso in der Landwirtschaft, indem sie fachliche Beratung, Analysen und Lösungen für verschiedene Probleme und Herausforderungen anbieten. Die Rolle eines Beraters variiert je nach den Bedürfnissen des Kunden, aber einige der wichtigsten Verantwortlichkeiten und Aufgaben umfassen:

1. **Beurteilung der Situation:** Die erste Aufgabe eines Beraters besteht darin, die Bedürfnisse, Ziele und Herausforderungen des Kunden zu verstehen. Dazu gehört das Sammeln von Daten, die Analyse von Prozessen und die Ermittlung von Bereichen, in denen Verbesserungen oder Wachstum möglich sind.
2. **Ausarbeitung eines Plans:** Sobald der Berater ein klares Verständnis der Bedürfnisse des Kunden hat, entwickelt er einen strategischen Plan, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen. Dies kann die Empfehlung von Änderungen an Abläufen, Richtlinien oder Verfahren, die Entwicklung neuer Strategien oder die Implementierung neuer Technologien beinhalten.
3. **Umsetzung des Plans:** Berater arbeiten oft mit ihren Kunden zusammen, um die von ihnen ausgesprochenen Empfehlungen umzusetzen. Dies kann die Zusammenarbeit mit internen Teams oder externen Partnern, wie Anbietern oder Auftragnehmern, zur Umsetzung des Plans beinhalten.
4. **Monitoring:** Die Berater überwachen den Fortschritt der Umsetzung, um sicherzustellen, dass die gewünschten Ergebnisse erzielt werden. Dazu gehört die Messung der Ergebnisse, die Analyse der Daten und wenn nötig, Anpassungen.
5. **Laufende Unterstützung:** Einige Berater bieten ihren Kunden fortlaufende Unterstützung an und helfen ihnen dabei, ihre Tätigkeiten im Laufe der Zeit aufrechtzuerhalten und zu verbessern. Dies kann Schulungen, Coaching und bei Bedarf Mediationen beinhalten.

Anhand des letzten Punktes sehen wir, dass es notwendig ist, Training, Coaching und Mentoring von Beratung zu unterscheiden.

Verschiedene Rollen eines Beraters

Trainer

Ein Trainer vermittelt bewusst Wissen und Fähigkeiten an Gruppen oder Einzelpersonen. Der Trainer sollte sowohl didaktisch fit als auch sozial kompetent sein. Der Trainer kann auf allen Ebenen des Unternehmens tätig werden.

Coach

Das Hauptaugenmerk des Coaches liegt auf der Weiterentwicklung von Einzelpersonen und ganzen Teams. In dieser Rolle fungiert er als "Sparringspartner" für den Kunden und reflektiert gemeinsam und auf Augenhöhe mit Ihnen die Herausforderungen im Unternehmen. Coaches sind Menschenkenner, angesiedelt zwischen Fachexperte und Psychologe. Mit ihren Frage- und Zuhörtechniken helfen sie ihren Kunden, organisatorische und individuelle Ziele zu erreichen. Ihr Portfolio besteht aus den gängigen Methoden der Personaldiagnostik und Persönlichkeitsentwicklung.



Mediator

Die positive Gestaltung von unternehmensinternen und -externen Beziehungen ist das Brot- und Buttergeschäft des Mediators. In der Wirtschaftsmediation geht es oft darum, einen Konflikt zu lösen, zum Beispiel zwischen einem Vorgesetzten und einem Mitarbeiter oder einem Kunden und einem Lieferanten. Der Mediator ist sensibel und kennt sich mit den Menschen aus. In der Regel sorgt er dafür, dass die Organisation interne Probleme löst und sich in Zukunft selbst helfen kann.

"Sündenbock"

Wenn das Beratungsprojekt in Schwierigkeiten gerät oder der erhoffte Erfolg ausbleibt, findet man sich manchmal ungewollt in der Rolle des Sündenbocks wieder, als Grund für das Scheitern und als Blitzableiter. Warum eigentlich nicht? Schließlich wollte der Auftraggeber mit Hilfe der externen Kräfte ein Scheitern des Projekts verhindern. Die Tatsache, dass die endgültige Entscheidung intern getroffen wurde und der Berater sie nur begleitet hat, wird in den Hintergrund gedrängt. In der Tat ist es schwierig, als Berater diese Rolle abzulegen.

Wie wir sehen, steht der Berater in einem Spannungsverhältnis zwischen der Vermittlung von Wissen (Hard Skills) und der Vermittlung von Soft Skills. Er unterstützt seinen Klienten darin, was zu tun ist, und befähigt ihn, es selbst zu tun.

Erforderliche Fähigkeiten für einen erfolgreichen Berater.

Die Rolle eines Beraters erfordert eine Vielzahl von Fähigkeiten und Fachkenntnissen, darunter:

Analytische Fähigkeiten

Berater müssen in der Lage sein, Daten zu sammeln und zu analysieren, um Probleme zu erkennen und Lösungen zu entwickeln. Analytische Fähigkeiten beziehen sich auf die Fähigkeit, Daten und Informationen zu sammeln, zu analysieren, zu interpretieren und sinnvolle Schlussfolgerungen daraus zu ziehen. Personen mit ausgeprägten analytischen Fähigkeiten sind in der Lage, komplexe Probleme oder Situationen in ihre Einzelteile zu zerlegen, die Beziehungen zwischen diesen Teilen zu verstehen und logische und datengestützte Lösungen zu entwickeln. Analytische Fähigkeiten erfordern kritisches Denken, Problemlösung und Entscheidungsfindung und beinhalten oft den Einsatz quantitativer Methoden, statistischer Analysen und anderer datengesteuerter Techniken zur Bewertung und Interpretation von Informationen.

Kommunikationsfähigkeit

Berater müssen in der Lage sein, effektiv mit Kunden, Interessengruppen und Teammitgliedern zu kommunizieren, um eine Beziehung aufzubauen, komplexe Ideen zu erklären und Empfehlungen zu präsentieren. Kommunikationsfähigkeiten beziehen sich auf die Fähigkeit, Informationen und Ideen durch verschiedene Arten der Kommunikation, einschließlich verbaler, nonverbaler, schriftlicher und visueller Kommunikation, effektiv zu vermitteln und auszutauschen. Menschen mit ausgeprägten Kommunikationsfähigkeiten sind in der Lage, ihre Gedanken klar auszudrücken, anderen aktiv und aufmerksam zuzuhören und ihren Kommunikationsstil an unterschiedliche Zielgruppen und Situationen anzupassen. Zu einer effektiven Kommunikation gehört auch die Verwendung eines angemessenen Tons, einer angemessenen Körpersprache und einer kontextspezifischen Terminologie, um sicherzustellen, dass die Botschaft bei den Adressaten ankommt und verstanden wird.

Fachliches Wissen

Die Berater müssen über ein Verständnis des Sektors, hier der Landwirtschaft, verfügen und sich über die neuesten Trends und bewährten Verfahren auf dem Laufenden halten.



Fähigkeiten im Projektmanagement

Berater arbeiten oft an komplexen Projekten mit mehreren Beteiligten und müssen in der Lage sein, Zeitpläne, Budgets und Ressourcen effektiv zu verwalten. Projektmanagementfähigkeiten beziehen sich auf die Fähigkeit, Projekte effektiv und effizient zu planen, zu organisieren, durchzuführen und abzuschließen. Personen mit ausgeprägten Projektmanagementfähigkeiten sind in der Lage, Projektziele zu definieren, einen detaillierten Projektplan mit Zeitrahmen, Budgets und Ressourcenzuweisungen zu entwickeln, den Projektstatus und -fortschritt an die Beteiligten zu kommunizieren, Projektrisiken und -probleme zu überwachen und zu kontrollieren sowie qualitativ hochwertige Ergebnisse fristgerecht und innerhalb des Budgets zu liefern. Zu einem effektiven Projektmanagement gehört auch die Leitung von Projektteams, einschließlich der Zuweisung von Aufgaben, der Steuerung der Teamdynamik und der Bereitstellung von Feedback und Unterstützung für die Teammitglieder.

Fähigkeiten zur Problemlösung

Berater müssen in der Lage sein, kritisch und kreativ zu denken, um innovative Lösungen für komplexe Probleme zu entwickeln. Problemlösungskompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit zur Identifizierung, Analyse und Entwicklung effektiver Lösungen für komplexe oder schwierige Probleme. Personen mit ausgeprägten Problemlösungskompetenzen sind in der Lage, Probleme systematisch und logisch anzugehen und dabei kritisches Denken, Kreativität und analytische Fähigkeiten einzusetzen, um Informationen zu bewerten, Ursachen zu ermitteln und Lösungen zu entwickeln und umzusetzen.

Toolbox für Berater

Beratungsvertrag

Es ist ratsam, mit dem Klienten einen Beratungsvertrag zu schließen. Dieser Vertrag enthält den Status quo vor der Beratung, die wichtigsten Punkte, warum der Klient um Unterstützung bittet. Außerdem sollten Ziele formuliert werden, und zwar in Form von SMART-Zielen.

Hier ist, wofür jeder Buchstabe von SMART steht:

- **Spezifisch:** Ziele sollten klar definiert und spezifisch sein und genau beschreiben, was Sie erreichen wollen. Das bedeutet, dass Sie sich über das Wer, Was, Wo, Wann und Warum Ihres Ziels im Klaren sein müssen.
- **Messbar:** Die Ziele sollten quantifizierbar sein und spezifische Metriken oder Messungen enthalten, um den Fortschritt zu verfolgen und festzustellen, wann Sie Ihr Ziel erreicht haben.
- **Erreichbar (engl. achievable):** Die Ziele sollten realistisch und durchführbar sein, wobei die verfügbaren Ressourcen, Fähigkeiten und zeitlichen Beschränkungen zu berücksichtigen sind.
- **Relevant:** Die Ziele sollten für Ihre allgemeinen Ziele relevant sein und zu einem größeren Zweck oder Auftrag beitragen.
- **Zeitgebunden (engl. time):** Ziele sollten eine klare Frist oder einen Zeitrahmen für die Fertigstellung haben, damit Sie konzentriert und verantwortungsbewusst bleiben können.



Projektmanagementmodelle und Gantt-Chart

Das allgemeine Projektmanagementmodell sollte im Vertrag beschrieben werden, möglicherweise mit Methoden wie Scrum. Es sollte ein Fahrplan mit geschätztem Ressourceneinsatz (zeitliche und finanzielle Ressourcen) vereinbart werden. Und schließlich die Beschreibung möglicher Risiken und wie diese bewältigt werden können. Diese Punkte können in einem Gantt-Diagramm visualisiert werden.

Ein Gantt-Chart ist ein visuelles Hilfsmittel, das im Projektmanagement zur Darstellung eines Projektplans verwendet wird. Gantt-Charts bestehen in der Regel aus horizontalen Balken, die einzelne Aufgaben darstellen, die entlang einer horizontalen Zeitachse angeordnet sind. Die Balken sind farblich gekennzeichnet, um den Status (z. B. abgeschlossen, in Arbeit, nicht begonnen) und die Dauer der einzelnen Aufgaben anzuzeigen. Das Diagramm zeigt auch die Abhängigkeiten zwischen den Aufgaben, wobei Pfeile die voneinander abhängigen Aufgaben verbinden.

Beispiel für ein Gantt-Chart: (M = Monat)

AKTIVITÄTEN	Wer	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12
Erstanfrage, Bodenanalyse													
Analyse der Anfälligkeit													
Bewertung des Betriebs													
Praktische Umsetzungsmaßnahme 1													
Praktische Umsetzungsmaßnahme 2													
Praktische Umsetzung Maßnahme 3													
Bewertung													
Bericht													

Kommunikation

Alle Kommunikationstheorien gehen davon aus, dass die Botschaft auf dem Weg vom Sender zum Empfänger einen Kanal, ein Medium, durchläuft und dadurch verändert wird. Dieses "Rauschen im Kanal" ist die Ursache von Missverständnissen, die nur dadurch gemildert werden können, dass sich beide Partner dieser Tatsache bewusst sind und sich beide bemühen, durch Nachfragen besser zu verstehen.

Das Vier-Ohren-Modell oder Vier-Ohren-Zuhörermodell wurde von Friedemann Schulz von Thun, einem deutschen Psychologen und Experten für Kommunikation, entwickelt. Dieses Modell soll dem Einzelnen helfen, die verschiedenen Ebenen der Kommunikation zu verstehen, die bei zwischenmenschlichen Interaktionen auftreten.

Das Vier-Ohren-Modell oder Vier-Ohren-Zuhörermodell geht davon aus, dass es vier Ebenen des Zuhörens gibt, die in der Kommunikation vorkommen. Diese Ebenen sind:

- Die sachliche Ebene (Inhalt): Diese Ebene befasst sich mit der wörtlichen Bedeutung dessen, was gesagt wird. Sie umfasst die Fakten, Daten und Informationen, die mitgeteilt werden.
- Die Ebene der Selbstoffenbarung (self-disclosure): Auf dieser Ebene geht es darum, was der Sprecher durch seine Kommunikation über sich selbst preisgibt. Dazu gehören Gedanken, Gefühle und Emotionen.
- Die Beziehungsebene (Beziehung): Diese Ebene befasst sich mit der Art der Beziehung zwischen dem Sprecher und dem Zuhörer. Sie umfasst den emotionalen Ton der Kommunikation, den Grad des Vertrauens und des Respekts zwischen den Personen sowie die Machtdynamik, die im Spiel ist.
- Die Appellebene (Handlung): Auf dieser Ebene geht es darum, was der Sprecher den Hörer auffordert zu tun oder zu lassen. Sie umfasst Aufforderungen, Befehle, Vorschläge und Ratschläge.



Nach diesem Modell setzt eine wirksame Kommunikation voraus, dass alle vier Ebenen vom Sprecher angesprochen und vom Zuhörer verstanden werden. Es legt auch nahe, dass jede Ebene der Kommunikation von verschiedenen Personen unterschiedlich wahrgenommen und beantwortet werden kann, je nach ihrem eigenen Hintergrund, ihren Erfahrungen und Vorlieben.

Konfliktmanagement

Friedrich Glasl ist ein österreichischer Konfliktforscher, der ein Modell für die Konflikteskalation entwickelt hat. Das Glasl-Modell der Konflikteskalation bietet einen nützlichen Rahmen für das Verständnis der verschiedenen Konfliktphasen und für die Entwicklung effektiver Konfliktmanagementstrategien. Es betont die Bedeutung von Deeskalation und Dialog bei der Lösung von Konflikten und unterstreicht die Notwendigkeit kontinuierlicher Bemühungen um den Aufbau von Vertrauen und Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Parteien.

Stufe 1: Latenter Konflikt. In dieser Phase gibt es zugrundeliegende Spannungen oder Probleme, die noch nicht zum Vorschein gekommen sind, aber in Zukunft zu einer Konfliktquelle werden können.

Stufe 2: Manifeste Konflikt. In dieser Phase wird der Konflikt offensichtlich und offen zum Ausdruck gebracht. Die beteiligten Parteien beginnen, Partei zu ergreifen, und die Positionen verfestigen sich.

Stufe 3: Konflikteskalation. In dieser Phase verschärft sich der Konflikt und die Emotionen werden heftiger. Die Kommunikation wird schwieriger, und die beteiligten Parteien werden aggressiver und defensiver.

Phase 4: Pattsituation. In dieser Phase gerät der Konflikt in eine Sackgasse und Fortschritte bei der Lösung werden schwierig. Die beteiligten Parteien können sich in ihren Positionen verfestigen und sind weniger bereit, einander zuzuhören.

Stufe 5: Deeskalation. In dieser Phase suchen die beteiligten Parteien nach Möglichkeiten, Spannungen abzubauen und einen konstruktiveren Dialog zu führen.

Phase 6: Beilegung/Vereinbarung. In dieser Phase erzielen die beteiligten Parteien eine Lösung oder Vereinbarung, die für alle Parteien akzeptabel ist.

Stufe 7: Konsolidierung. In dieser Phase arbeiten die beteiligten Parteien daran, die Vereinbarung aufrechtzuerhalten und Vertrauen und Zusammenarbeit aufzubauen.

Stufe 8: Versöhnung. In dieser Phase arbeiten die beteiligten Parteien daran, die Beziehungen wiederherzustellen und gegenseitigen Respekt und Vertrauen zu gewinnen.

Stufe 9: Friedenskonsolidierung. In dieser Phase arbeiten die beteiligten Parteien daran, die Ursachen des Konflikts zu beseitigen und das Entstehen künftiger Konflikte zu verhindern.

Um Konflikte zu vermeiden, entwickelte Marshall B. Rosenberg die gewaltfreie Kommunikation. Der Ansatz basiert auf dem Prinzip der Empathie und konzentriert sich darauf, Verständnis, gegenseitigen Respekt und mitfühlende Beziehungen zu schaffen. GfK wird häufig zur Konfliktlösung, zum persönlichen Wachstum und zur Organisationsentwicklung eingesetzt.

Nach der GfK umfasst die Kommunikation vier grundlegende Komponenten: Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis und Bitte. Der Ansatz ermutigt den Einzelnen, diese vier Elemente auf eine Weise zu kommunizieren, die das Verständnis und die Verbindung mit anderen fördert.

- Beobachtung: Der erste Schritt in der GfK besteht darin, die Situation oder das Verhalten auf neutrale und objektive Weise zu beschreiben, ohne zu urteilen oder zu interpretieren.
- Fühlen: Der zweite Schritt besteht darin, auszudrücken, wie sich die Situation oder das Verhalten anfühlt, und dabei ein Vokabular von Gefühlen zu verwenden, das Ihre Erfahrung genau wiedergibt.
-



- Bedürfnis: Der dritte Schritt besteht darin, das zugrundeliegende Bedürfnis oder Verlangen zu ermitteln, das Ihre Gefühle antreibt. Bedürfnisse werden als universell und grundlegend für die menschliche Natur angesehen und unterscheiden sich von spezifischen Strategien oder Handlungen.
- Aufforderung: Der vierte Schritt besteht darin, eine konkrete, spezifische und die Autonomie der anderen Person respektierende Aufforderung zum Handeln oder zur Veränderung auszusprechen.

Das Ziel von GfK ist es, Empathie und gegenseitiges Verständnis zu fördern, indem Einzelpersonen ermutigt werden, sich ehrlich und einfühlsam auszudrücken und mit Empathie und Respekt zuzuhören.

Kreative Methoden

Das Six-Hats-Tool ist ein von Edward de Bono entwickeltes Kreativitätsinstrument, das Einzelpersonen helfen soll, effektiver und kreativer zu denken, indem sie mehrere Perspektiven auf ein bestimmtes Problem oder eine bestimmte Frage untersuchen.

Es gibt sechs verschiedenfarbige "Hüte" im Six Hats Tool, die jeweils für eine andere Art des Denkens stehen:

- Weißer Hut: Dieser Hut steht für das Sammeln von objektiven Informationen und Fakten. In diesem Modus liegt der Schwerpunkt auf der Analyse der verfügbaren Daten und Informationen und dem Ziehen logischer Schlussfolgerungen.
- Roter Hut: Dieser Hut steht für Emotionen und Gefühle. In diesem Modus liegt der Schwerpunkt auf dem Verstehen und Ausdrücken von Gefühlen, Ahnungen und Intuitionen, die bei der Betrachtung eines Problems auftreten.
- Black Hat: Dieser Hut steht für kritisches und vorsichtiges Denken. In diesem Modus liegt der Schwerpunkt auf der Identifizierung von potenziellen Problemen, Nachteilen und Hindernissen für eine bestimmte Lösung.
- Gelber Hut: Dieser Hut steht für optimistisches und positives Denken. In diesem Modus liegt der Schwerpunkt auf der Identifizierung des potenziellen Nutzens, der Möglichkeiten und der Vorteile einer bestimmten Lösung.
- Grüner Hut: Dieser Hut steht für das kreative und phantasievolle Denken. In diesem Modus liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung neuer und innovativer Ideen und auf der Erwägung alternativer Ansätze für ein Problem.
- Blauer Hut: Dieser Hut steht für das reflexive und prozessuale Denken. In diesem Modus liegt der Schwerpunkt auf der Überprüfung und Bewertung des Denkprozesses und der Entscheidung über die nächsten Schritte.

Das Six-Hats-Tool ermutigt den Einzelnen, während des Problemlösungsprozesses zu verschiedenen Zeitpunkten verschiedene Hüte zu tragen, um unterschiedliche Perspektiven zu erkunden und kreativere Lösungen zu finden. Durch das Wechseln der Hüte kann der Einzelne aus seinen gewohnten Denkweisen ausbrechen und neue und andere Ansätze für das jeweilige Problem in Betracht ziehen.

Visualisierung der Ursachen von Problemen

Ein Ishikawa-Diagramm, auch bekannt als Fischgräten-Diagramm oder Ursache-Wirkungs-Diagramm, ist ein Instrument zur Identifizierung und Organisation der möglichen Ursachen eines Problems oder



einer Frage. Es wurde von Kaoru Ishikawa, einem japanischen Experten für Qualitätskontrolle, entwickelt.

Das Ishikawa-Diagramm basiert auf der Idee, dass es mehrere mögliche Ursachen für ein Problem gibt und dass diese Ursachen in mehrere Hauptkategorien eingeteilt werden können. Das Diagramm ist wie folgt aufgebaut:

- Definieren Sie zunächst das Problem oder die Frage, die Sie untersuchen möchten, und schreiben Sie es an den Anfang des Diagramms.
- Zeichnen Sie einen horizontalen Pfeil, der vom Kopf des Diagramms aus nach rechts zeigt.
- Zeichnen Sie einen vertikalen Pfeil, der vom horizontalen Pfeil nach unten zeigt, um das Rückgrat der Fischgräte zu bilden.
- Identifizieren Sie die Hauptkategorien möglicher Ursachen für das Problem, z. B. Menschen, Prozesse, Ausrüstung, Materialien und Umwelt, und zeichnen Sie diagonale Pfeile von der Wirbelsäule zu diesen Kategorien.
- Identifizieren Sie die spezifischen Ursachen innerhalb jeder Kategorie und zeichnen Sie diagonale Pfeile von den Hauptkategorien zu den spezifischen Ursachen.
- Identifizieren Sie die Grundursache(n) des Problems durch Analyse der spezifischen Ursachen.

Das Ishikawa-Diagramm ist ein visuelles Hilfsmittel, mit dem sich die verschiedenen Faktoren, die zu einem Problem beitragen können, ermitteln lassen. Durch die Unterteilung des Problems in verschiedene Kategorien und spezifische Ursachen wird es einfacher, die Grundursache des Problems zu verstehen und eine Lösung zu entwickeln.

Methoden zur Gründung neuer Unternehmen

Design Thinking ist ein Ansatz, der die menschlichen Bedürfnisse und Erfahrungen in den Mittelpunkt des Designprozesses stellt. Es handelt sich dabei um eine Methode zur Entwicklung innovativer und effektiver Lösungen, die insbesondere bei der Entwicklung neuer Geschäftsideen sehr nützlich ist. Der Design-Thinking-Prozess wird häufig in fünf Phasen unterteilt: Einfühlung, Definition, Ideenfindung, Prototyping und Testen.

- Empathie: Die erste Phase des Design-Thinking-Prozesses besteht darin, Empathie für die Menschen zu entwickeln, die von der Idee betroffen sind. Dazu gehört es, ihre Bedürfnisse, Wünsche und Verhaltensweisen zu beobachten und zu verstehen und Einblicke in ihre Erfahrungen zu gewinnen.
- Definition: In der nächsten Phase geht es darum, das Problem oder die Geschäftsidee zu definieren, die angegangen werden muss. Dabei werden die in der Empathiephase gewonnenen Erkenntnisse zusammengefasst und die Idee so definiert, dass sie sinnvoll und umsetzbar ist.
- Ideenfindung: In dieser Phase machen die Designer ein Brainstorming und entwickeln ein breites Spektrum an Ideen für mögliche Geschäftsideen. Der Schwerpunkt liegt eher auf Quantität als auf Qualität, und die Designer werden ermutigt, kreativ und unkonventionell zu denken.
- Prototyping: In der vierten Phase werden die vielversprechendsten Ideen in groben Zügen in Form von Prototypen/Produkten mit geringer Wiedergabetreue umgesetzt. Diese Prototypen können viele Formen annehmen, von Skizzen und Diagrammen bis hin zu physischen Modellen und Mockups.
- Testen: In der letzten Phase testen die Designer die Prototypen mit der Zielgruppe, um Feedback und Erkenntnisse über die Wirksamkeit der Lösungen zu gewinnen. Auf der Grundlage des



Feedbacks verfeinern und iterieren die Designer ihre Ideen, bis sie eine Lösung gefunden haben, die den Bedürfnissen der Nutzer entspricht.

Risikomanagement

Als erster Schritt des Risikomanagements ist es wichtig, die Risiken zu kennen, die eintreten könnten. Zu diesem Zweck ist eine SWOT-Analyse ein nützliches Instrument, um die Stärken, Schwächen, Chancen und Gefahren eines Projekts zu ermitteln. Das Ziel einer SWOT-Analyse ist es, Organisationen dabei zu helfen, bessere Entscheidungen zu treffen, indem sie die Faktoren ermittelt, die sich auf ihren Erfolg oder Misserfolg auswirken können.

Das Akronym SWOT steht für Folgendes:

- **Stärken:** Interne Faktoren des Betriebs, die einen Vorteil für ein spezielles Projekt darstellen
- **Schwachstellen:** Interne Faktoren des Betriebs, die einen Nachteil für ein bestimmtes Projekt darstellen
- **Chancen:** Externe Faktoren, die zum Vorteil des Unternehmens genutzt werden können, z. B. Markttrends, Änderungen von Vorschriften oder neue Technologien.
- **Bedrohungen:** Externe Faktoren, die sich negativ auf das Unternehmen auswirken können, z. B. verstärkter Wettbewerb, wirtschaftlicher Abschwung oder veränderte Kundenpräferenzen.

Der Prozess der SWOT-Analyse umfasst in der Regel die folgenden Schritte:

- **Bestimmen Sie das Ziel:** Der erste Schritt bei einer SWOT-Analyse besteht darin, das Ziel zu definieren, z. B. die Bewertung eines neuen Produkts oder die Beurteilung der Leistung eines bestehenden Unternehmens.
- **Durchführen einer internen Analyse:** Ermitteln Sie die Stärken und Schwächen der Organisation durch Analyse ihrer Ressourcen, Fähigkeiten und internen Prozesse.
- **Führen Sie eine externe Analyse durch:** Ermitteln Sie die Chancen und Risiken durch Analyse des externen Umfelds, einschließlich Wettbewerber, Kunden und Markttrends.
- **Entwickeln Sie einen Aktionsplan:** Entwickeln Sie auf der Grundlage der Analyse einen Aktionsplan, der die Stärken und Chancen der Organisation nutzt und gleichzeitig die Schwächen und Bedrohungen angeht.

Was dies für Berater in der Landwirtschaft bedeutet

Der Klimawandel hat erhebliche Auswirkungen auf die Landwirtschaft, und Berater in der Landwirtschaft müssen in der Lage sein, die Situation eines Betriebs unter Berücksichtigung der Auswirkungen des Klimawandels zu beurteilen. Hier sind einige Möglichkeiten, wie ein Berater in der Landwirtschaft die Situation eines Betriebs im Hinblick auf den Klimawandel bewerten kann:

Analysieren Sie historische Klimadaten: Der Berater kann historische Klimadaten für die Region und den Betrieb analysieren, um festzustellen, ob es Trends bei Temperatur, Niederschlag oder anderen Klimavariablen gegeben hat, die sich auf den Betrieb auswirken könnten.

Identifizieren Sie Risiken: Der Berater kann die spezifischen Risiken ermitteln, die der Klimawandel für den Betrieb mit sich bringt. Dazu könnten Veränderungen in der Wasserverfügbarkeit, eine erhöhte Häufigkeit oder Schwere von extremen Wetterereignissen oder Veränderungen im Schädlings- oder Krankheitsdruck gehören.

Bewerten Sie die Bodenqualität: Der Klimawandel kann sich auf die Bodenqualität auswirken, und ein Berater kann den Zustand des Bodens beurteilen und feststellen, ob eine Sanierung erforderlich ist.



Co-funded by
the European Union



Bewertung der Leistung von Pflanzen und Vieh: Der Berater kann die Leistung der Pflanzen und des Viehbestands auf dem Betrieb bewerten, um festzustellen, ob Änderungen erforderlich sind, um sich an das veränderte Klima anzupassen.

Entwicklung eines Klimaanpassungsplans: Auf der Grundlage der Bewertung kann der Berater einen Klimaanpassungsplan entwickeln, der spezifische Maßnahmen aufzeigt, die der Betrieb ergreifen kann, um Risiken zu verringern und sich an das veränderte Klima anzupassen. Dazu können Änderungen der Anbaupraktiken, Änderungen der Bewässerungssysteme oder andere Anpassungen gehören.

Laufende Unterstützung anbieten: Der Berater kann den Betrieb kontinuierlich unterstützen, um sicherzustellen, dass der Klimaanpassungsplan erfolgreich umgesetzt und bei Bedarf im Laufe der Zeit angepasst wird.



Hilfreiche Quellen:

Coaching

- Starr, Das Coaching-Handbuch.

Kommunikation

- https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides_model. Download: 26.02.2023
- Friedemann Schulz von Thun: Miteinander reden. Bd. 1-3. Rowohlt 2008
- Was ist die von Marshall Rosenberg entwickelte Gewaltfreie Kommunikation? (insightfulcounselling.com) Download: 26.02.2023
- Marshall B. Rosenberg: Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens (Leitfaden für gewaltfreie Kommunikation). PuddleDancer Press; 3. Aufl. (2015)

Konfliktmanagement

- 9 Stufen der Konflikteskalation nach Friedrich Glasl | projectmanagement.guide. Herunterladen 26.02.2023

Führende Gruppen

- Lawson, *Das Handbuch für Ausbilder*.

Problemlösung

- 35 Problemlösungstechniken und -methoden für die Lösung komplexer Probleme. <https://www.sessionlab.com/blog/problem-solving-techniques/#problem-solving-techniques-for-developing-solutions>. Herunterladen 26.02.2023

Projektleitung

- Scrum - was es ist, wie es funktioniert und warum es großartig ist (atlassian.com). Herunterladen 27.02.2023
- Kostenloser Gantt Chart Maker - Gantt Chart online erstellen | Canva. Herunterladen 27.02.2023

Ein neues Unternehmen gründen

- <https://mitsloan.mit.edu/ideas-made-to-matter/design-thinking-explained>. Herunterladen 26.02.2023