

Gruppe als Beratungs- instrument nutzen

Das Format „Hoftreffen“

Erkenntnisse aus dem AnpaG-Projekt &
Handlungsempfehlungen für Beratungsanbieter und Politik



Hochschule
für nachhaltige Entwicklung
Eberswalde



AnpaG

Gemeinsam packen wir es an.
Gruppenberatung in der Landwirtschaft

Inhalt

1 Gruppenberatung - begriffliche Einordnung	1
2 Konzept des Gruppenberatungsformats „Hoftreffen“	2
3 Umsetzung der „Hoftreffen“ im AnpaG-Projekt	2
3.1 Initiierungsphase	2
3.2 Durchführungsphase	4
3.3 Perspektiven der Beteiligten	5
3.3.1 Erkenntnisse mit Blick auf die Beratungskräfte	
3.3.2 Erkenntnisse mit Blick auf die Teilnehmenden	
3.3.3 Erkenntnisse bezüglich der Kostenstruktur eines Hoftreffens	
4 Handlungsempfehlungen	8
4.1 Handlungsempfehlungen an Beratungsanbieter	8
4.2 Handlungsempfehlungen an die Landespolitik	9
5 Anhang	12
5.1 Hinweise zur Schlüsselfrage	12
5.2 Hoftreffen: Ablauf „kompakt“	14

Impressum

Gruppe als Beratungsinstrument nutzen: Das Format „Hoftreffen“; Erkenntnisse aus dem AnpaG-Projekt & Handlungsempfehlungen für Beratungsanbieter und Politik
Eberswalde, 2024

Bearbeitung: Dr. Henrike Rieken, Evelyn Juister & Johannes Hofstätter

Mitwirkung: Tanja Leinfelder, Merle Badtke, Saskia Casper

Projekt: Projekttitle „Erprobung und Anpassung von Wissenstransfer- und gruppenbezogenen Beratungskonzepten für eine nachhaltige Landwirtschaft in Brandenburg“ (AnpaG)

Förderung: aus Mitteln des Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) und des Landes Brandenburg im Rahmen der Maßnahme „Förderung der Zusammenarbeit für die Implementierung und Verbreitung einer ressourcen-, klimaschonenden und klimaresistenten Landnutzung sowie einer nachhaltigen Betriebsführung“

Herausgeber: Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE)
Schicklerstraße 5
16225 Eberswalde

Auflage: 1 / April 2025

Layout: Tanja Leinfelder

Foto Titel: AnpaG Acker-Feldtag 17.06.24; ©Tanja Leinfelder

1 Gruppenberatung – begriffliche Einordnung

Gruppenberatungsformate erfreuen sich wachsender Beliebtheit. Sie sind bereits weltweit, seit Jahrzehnten ein fester Bestandteil landwirtschaftlicher Beratungssysteme und in Wellen mehr oder weniger in Deutschland und einzelnen Bundesländern präsent. Begrifflich variieren diese Formate von der Bezeichnung Field School, Arbeitskreis, Erfa

Gruppe, Stable School, Ringberatung oder Regionalgruppe. Inhaltlich stellen manche Formate die Wissensvermittlung durch Berater:innen und Externe in den Mittelpunkt der Formate, andere fokussieren stärker auf das Erfahrungswissen der Kolleg:innen und fördern dieses zutage. Hier wird folgendes Verständnis zugrundegelegt:

Wer und wozu?

Eine feste Gruppe von acht bis zwölf Landwirt:innen beraten einander, um zuvor verabredete betriebliche Herausforderungen zu besprechen und Lösungen auf Basis von Erfahrungswissen zu entwickeln. Die Beratungskraft ist hierbei weniger Fachberater:in, sondern vielmehr fachkundige:r Prozessgestalter:in.

Wie?

Das Treffen erfolgt als moderierter, strukturierter und wechselseitiger Austausch - verantwortet durch eine:n professionelle:n Berater:in. Die Beratungskraft sorgt dafür, dass der Ablauf nach Plan und die beraterische Arbeit mit der Gruppe (Vielstimmigkeit, Multiperspektivität) zielführend erfolgt. Dafür nutzt sie die Gruppe als Beratungsinstrument.

Die Gruppenberatung kann beispielsweise in eine Tagesveranstaltung auf einem der Betriebe der Landwirt:innen (Hoftreffen) eingebettet sein, welche verschiedene Elemente wie Feldrundfahrt, Feedbackrunde und Gruppenberatung umfasst. Damit dies zielführend gelingt wird das Anliegen des gastgebenden Betriebs in eine Schlüsselfrage für alle sichtbar überführt und dadurch bearbeitbar.

Das Vorgehen ist geprägt durch einen systemischen und lösungsorientierten Beratungsansatz, sowie durch Moderation unter Beachtung der Gruppendynamik.

Ergebnisse?

Die erarbeiteten Maßnahmen oder Erkenntnisse sind auf die Gastgeber:in zugeschnitten: realistisch, betriebsindividuell umsetzbar und standortangepasst. Die Lösungsansätze fußen auf dem Erfahrungswissen der Teilnehmer:innen und inspirieren diese gleichermaßen.

Was ist Gruppenberatung nicht?

Diesem oben aufgeführten Verständnis nach ist Gruppenberatung folglich keine einzelbetriebliche Fachberatung nur mit mehreren Landwirt:innen. Gruppenberatung ist kein linearer Wissenstransfer entlang eines Fachthemas,

wo das Thema vom eigenen Handeln der Teilnehmenden entkoppelt ist. Sofern die Problemlösung bzw. Lösungsorientierung ausschließlich durch eine:n Fachberater:in stattfindet und das Treffen eine wechselnden Gruppenzusammensetzung gekennzeichnet ist, können wir nicht von Gruppenberatung sprechen.

2 Konzept des Gruppenberatungsformats „Hoftreffen“

Das AnpaG-Projekt orientiert sich mit seinem Gruppenberatungsformat „Hoftreffen“ an bewährten Formaten wie der Field School und der Stable School. Ein Hoftreffen folgt einem festgelegten Ablauf entlang dieser Bausteine:

- Ankommen und Eingrooven
- Feldrundfahrt
- Mittagessen / Imbiss / Kaffee + Kuchen
- Feedbackrunde
- Gruppenberatung
- Individuelle Reflexion
- optional: Externer Input

Der Umfang liegt bei 5 bis 6 Stunden, in der Regel von 10:00 – 16:00 Uhr. Jedes Hoftreffen findet auf einem anderen Betrieb eines:r Teilnehmer:in statt, wodurch eine wechselnde Gastgeber:innenschaft gewährleistet ist (Rotation).

Das Hoftreffen-Konzept ist durch nachfolgende Merkmale gekennzeichnet:

- Entwicklung betriebsindividueller und standortangepasster Lösungen,
- Ermöglichen von Selbstreflexionsräumen für die Beteiligten, um das Gehörte auf die jeweils eigene Situation übertragen zu können,
- Explizites Nutzbarmachen von Erfahrungswissen und Problemlösungskompetenzen der Praxis,
- Beratung von Landwirt:innen für Landwirt:innen in einer festen Gruppe über eine bestimmte Zeit (hier: 1,5 Jahre Laufzeit), Die Landwirt:innen sind in gewisser Weise Kolleg:innen und beschäftigen sich mit einer ähnlichen Fragestellung,
- Strukturierte Vorgehensweise & Moderation sowie Begleitung über die Zeit durch eine:n professionelle:n Berater:in,
- Fokussierung auf Anwendungswissen und Umsetzung anstelle von wissenschaftlicher Erkenntnisvermittlung.

3 Umsetzung der „Hoftreffen“ im AnpaG-Projekt

3.1 Initiierungsphase

Im AnpaG-Projekt wurden vier thematische Gruppen initiiert. Hierzu haben Berater:in und Prozessbegleiter:in gemeinsam Betriebe direkt angesprochen und entsprechende Anzeigen in Bauernblättern & Onlinemagazinen geschaltet sowie Mailverteiler genutzt. Ebenso wurde ein Flyer mit wichtigen Grundinformationen entwickelt. In der Ackergruppe wurde zusätzlich ein Landmaschinentechnik-Händler als Multiplikator genutzt, da hier ein großer Beratungsbedarf zur mechanischen Beikrautregulierung der Kund:innen bestand.

Die bereits vorhandenen Netzwerke der Berater:innen sowie der projektdurchführenden Institutionen waren für die Betriebsakquise ebenfalls von Bedeutung. Bei Interesse fanden jeweils individuelle Vorgespräche und Betriebsbesuche bei allen teilnehmenden Betrieben statt, um den Ansatz näher zu erläutern, Erwartungen abzugleichen und eine Entscheidung für oder gegen ein stetiges Mitwirken in den Gruppen treffen können.

Die inhaltlichen Schwerpunkte waren in den einzelnen Gruppen unterschiedlich, entsprechend der Bedürfnisse der gastgebenden Betriebe. Tabelle 1 zeigt die vier Gruppen und die jeweilige thematische Ausrichtung.

Tabelle1: Die vier Gruppen und ihre thematische Ausrichtung

Gruppe	Anzahl der Teilnehmenden	Inhaltliche Schwerpunkte
Bio-Gemüse	11	<ul style="list-style-type: none">• Fruchtfolgemanagement• Anbauplanung- und organisation• Unternehmensorganisation• unternehmerische Selbstfürsorge
Grünland	11	<ul style="list-style-type: none">• Futtersicherheit im Grünland und Ackerfutter• Betriebswirtschaftliche Aspekte der Grünlandnutzung• Umgang mit schlechten Standorten• Problemunkräuter wie Jakobs-Kreuzkraut
Ackerbau	12	<ul style="list-style-type: none">• Mechanische Beikrautregulierung• Technik – und Verfahrensvergleiche im mechanischen Beikrautmanagement
Bio-Kartoffeln	8	<ul style="list-style-type: none">• Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung

Vorbereitung der Beratungskräfte und Einbindung von Prozessbegleiter:innen

Für die Durchführung und Begleitung der Gruppen konnten vier Beratungskräfte in das Projekt eingebunden werden. Auch wurde die Rolle der Prozessbegleiter:in installiert, die jeder Beratungskraft zur Unterstützung und Begleitung zur Seite stand. Die Doppelbesetzung sollte z.B. während der Hoftreffen eine Aufgabenteilung ermöglichen. Auch die Organisation und Betreuung des Caterings wurde über eine Projektmit-arbeiterin organisiert und unterstützt.

Durch die Prozessbegleiter:in war eine Art kontinuierliche Lernbegleitung und Reflexionsmöglichkeit gegeben. Gerade, wenn es darum geht, neue Ansätze zu erlernen und diese in eigene Routinen und Fähigkeiten zu überführen, war eine regelmäßige Reflexion darüber hilfreich und nützlich. So konnte der Lernprozess effizient erfolgen und auch Korrekturen (z.B. bei der Umsetzung) unmittelbar vollzogen werden.

Die Beratungskräfte wurden mittels eines neu konzipierten Trainings methodisch vorbereitet. Alle vier Berater:innen hatten keine Erfahrung mit Gruppenberatung. Das Training hatte einen Umfang von zwei Mal zwei Tagen und fand im Mai 2023 statt und verfolgte sechs Lernziele:

1. Schärfung des Verständnisses von Beratung und Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle und Haltung in Gruppensettings
2. Verstehen des Beratungsinstruments Gruppe
3. In Anwendung bringen des Formats „Hoftreffen“
4. Kennenlernen und Anwenden von Methoden zur Gruppensteuerung

5. Erstellung eines Drehbuchs für das eigene Hoftreffen und Feedback
6. Weiterentwicklung der eigenen Beratungspersönlichkeit in Sachen Gruppe

Zur Erreichung der Lernziele wurden nachfolgende Themenfelder bearbeitet:

- Hintergründe von Gruppenberatungsansätzen,
- Vorstellung des konkreten Formats „Hoftreffen“ und entsprechende Methodik dazu, die Gruppe als Beratungsinstrument zu nutzen,
- Schärfung des eigenen Selbstverständnisses und des Berater:innen-Profiles sowie
- Anwenden & Üben.

Das Training diente auch dazu, dass die Berater:innen sich untereinander und auch ihre Prozessbegleiter:innen kennenlernen konnten. Im Nachgang zum Training erhielten die Berater:innen ein umfassendes Set an Materialien in Form von Zusammenfassungen, Ablaufplänen und Hintergrundinformationen (für das Selbststudium) sowie Moderationsmaterial für die praktische Durchführung (u.a. Marker-Stifte, Flipchartpapier, Moderationskarten).

Im Projektverlauf fanden zwei Reflexionstreffen statt. Hier wurde beim ersten Treffen im November 2023 erkundet, wie die Berater:innen jeweils mit dem Format und den enthaltenen Bausteinen zurechtkommen. Das zweite Treffen im Juni 2024 hatte im Fokus, die Auftragsklärung über das Heben der Schlüsselfragen nochmals genauer unter die Lupe zu nehmen und über mögliche Fortsetzungen der Gruppen nach Projektförderungsende zu diskutieren.

3.2 Durchführungsphase

Vorbereitung der Hoftreffen

Die Hoftreffen starteten mit einer Vorbereitungsphase des angedachten Treffens durch die Beratungskraft und Prozessbegleiter:in. Zur Vorbereitung zählte die Terminfindung sowie die Erfassung der Schlüsselfrage. Dies erfolgte im Vorfeld des Hoftreffens mit dem Gastgeber:in und kann als Mini-Auftragsklärung für das gesamte Hoftreffen gelten. Über die Frage erhielt das Treffen den Fokus und klaren Bezug zum Gastgeber. Daraus ergaben sich die Inhalte der Einladung sowie jegliche weiteren Vorbereitungen bezüglich des Hoftreffens (Rückmeldefristen, Örtlichkeit, Stationen der Feldrundfahrt, Cateringvorbereitungen etc.). Das Catering wurde von einer zusätzlichen Person in Abstimmung mit Beratungskraft und Prozessbegleiter:in geplant.

Umsetzung der Hoftreffen

Zu Beginn eines Hoftreffens nutzten die Berater:innen eine Visualisierung zur Erläuterung des Tagesablaufes, die den Teilnehmer:innen eine Orientierung bot. Auch wurde die identifizierte Schlüsselfrage visualisiert und damit für alle Teilnehmenden sichtbar gemacht. Abbildung 1 zeigt die Bausteine visualisiert auf einer Pinnwand.

Nachfolgend werden beispielhafte Schlüsselfragen aufgezeigt, welche in den vier Gruppen bearbeitet wurden. Weiter unten folgt auch eine beispielhafte Aufschlüsselung mit den erarbeiteten Maßnahmen.

Beispiele für Schlüsselfragen aus den vier thematischen Gruppen

- „Wie kann ich die Kornblume am besten aus meinem Wintergetreide rauskriegen?“
- „Wie kann ich die Einstellungen meines Roders optimieren, um eine möglichst schonende Ernte der Kartoffeln zu ermöglichen?“
- „Wie kann ich die Grenzen des Luzerneanbaus hin zu schlechteren Böden verschieben?“
- „Wie kann ich mein Bestellsystem so umstellen, dass mein Arbeitsanteil daran geringer werden kann?“

Nachbereitung der Hoftreffen

Nach jedem Hoftreffen haben Prozessbegleitung und Berater:in einen Reflexionsbogen ausgefüllt. Außerdem wurden Zusammenfassungen erstellt, die nochmal die wichtigsten Beratungsergebnisse auf den Punkt bringen und den Tag auch unter Einbezug der vor Ort entstandenen Fotos bildlich für die Anwesenden festhalten. Die Protokolle wurden im Anschluss den Teilnehmer:innen per Mail versendet.

In der folgenden Tabelle sind die Rahmendaten der durchgeführten Hoftreffen zusammengefasst.

Tabelle 2: Eckdaten der Hoftreffen

Anzahl beteiligter Landwirt:innen	39	
Durchschnittliche Entfernung der Betriebe zueinander. In den Gruppen, in km	78 km	<ul style="list-style-type: none"> • Bio-Gemüse: 88 km • Grünland: 83 km • Bio-Kartoffel: 83 km • Acker: 60 km
Durchschnittliche Dauer der Hoftreffen (i.d.R. 10 - 16Uhr)	5,25 h	<ul style="list-style-type: none"> • Bio-Gemüse: 6h • Grünland: 4,5h • Bio-Kartoffel: 6h • Acker: 4,5h
Durchschnittliche Beteiligung an den Hoftreffen seitens der Landwirt:innen	60%	<ul style="list-style-type: none"> • Bio-Gemüse: im Schnitt 50% Anwesenheit • Grünland: im Schnitt 60% Anwesenheit • Bio-Kartoffel: im Schnitt 70% Anwesenheit • Acker: im Schnitt 60% Anwesenheit
Gesamtanzahl der Hoftreffen in der Projektphase	17	<ul style="list-style-type: none"> • Bio-Gemüse: 5 • Grünland: 4 • Bio-Kartoffel: 4 • Acker: 5

Abbildung 1: Bausteine des Hoftreffens

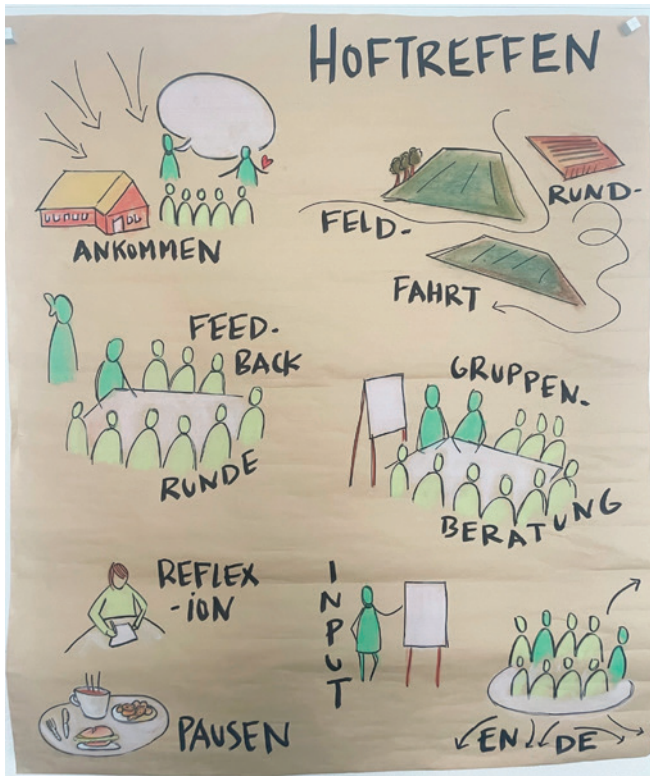


Foto: Rieken 2023

3.3 Perspektiven der Beteiligten

Beratungskräfte

Durch die Teilnahme an den Trainings haben sich die vier Berater:innen gut auf die Durchführung der Hoftreffens vorbereitet gefühlt. So gab es volle Zustimmung bei „Ich habe für die Durchführung des Hoftreffens nützliche Werkzeuge an die Hand bekommen“, „Die Materialien die ich bekommen habe, finde ich nützlich für meine Vorbereitung“ und „Ich habe mich in der Lerngruppe wohl gefühlt“.

Bei der Durchführung im ersten Jahr ist für die Berater:innen die Umsetzung der Feldrundfahrt, der Feedbackrunde und der Gruppenberatung noch herausfordernd. Dies resultiert daraus, dass sich die Berater:innen erst in die Rolle der prozessorientierten Beratungskraft (weniger in der Fachberaterin) einfinden mussten, das Format Feedbackrunde ungewohnt war sowie die Rolle als Zeitwächter:in als unangenehm erlebt wurde. Die Integration aller Teilnehmer:innen während der Hoftreffens konnte gut umgesetzt werden. Wohingegen immer auch Situationen auftauchten, wo es als schwieriger erlebt wurde, diese zu managen.

Nach jedem Hoftreffen haben die Berater:innen gemeinsam mit den Prozessbegleiter:innen einen Reflexionsbogen ausgefüllt. Aus Sicht der der Prozessbegleiter:innen konnten die Berater:innen über den Verlauf der durchgeführten Hoftreffens sicherer in den Bausteinen werden, die Aufmerksamkeit auf die Gruppe und das Erfahrungswissen lenken. Auch den Fokus auf die Schlüsselfrage zu richten, gelang den Berater:innen zunehmend besser. Der Wechsel

weg von der fachlichen Berater:in hin zu einer prozessorientierten Beratungskraft war nicht gleichermaßen einfach.

Gastgebende

Insgesamt wurden 17 Hoftreffens durchgeführt. Jedes Hoftreffen hatte einen Gastgeber, von denen 15 Gastgebern zum Ertrag des eigenen Hoftreffens interviewt wurden. Von den 15 Befragten haben 13 die auf Hoftreffens erarbeiteten Maßnahmen bereits geplant (n=5) und umgesetzt (n=9). Bei manchen wurden die Maßnahmen doch anders umgesetzt als besprochen oder aufgrund sich veränderter Rahmenbedingungen angepasst. Gewünscht wurde von sechs Gastgebern ein längerfristiger Austausch und der Vergleich mit den anderen Betrieben.

Der Blick von Außen durch die Kolleg:innen war besonders wertvoll, alle Befragten stimmen dem zu. Durch die Arbeit mit der Gruppe wurden Maßnahmen gefunden, worauf nach Aussage der Befragten sie selbst alleine nicht gekommen wären: „Es gut ist sich mit Kollegen zu beraten. Und auch Mal andere Dinge zu sehen, die man so nicht machen würde, weil sie nicht in den Betrieb passen.“ Bei 13 Gastgebern knüpfte die Schlüsselfrage an solche betrieblichen Fragen an, wo er nicht weiterwusste. Um die Schlüsselfrage zu erfassen, hat der Berater:in vorher die Schlüsselfrage gemeinsam mit dem Gastgeber entwickelt – zumeist per Telefon. Während der Hoftreffens selbst waren 14 Gastgeber davon sehr beeindruckt, wie viel Erfahrungswissen von den Kolleg:innen geteilt wurde.

Weshalb die Gastgeber anderen Landwirt:innen empfehlen würden mitzumachen ist zu aller erst: „Sei offen und trau’ Dich, was zu zeigen. Nur so kannst Du was rausholen aus dem Treffen.“ Auch in Bezug auf Erfahrungsjahre zählt der produktive Unterschied: „Ich bin ein altes Semester und konnte hier die Perspektive der jungen Leute kennenlernen.“

Teilnehmende

Zum Hoftreffen-Format als solches äußerten sich zum Projektende insgesamt 25 Landwirt:innen aus allen vier Gruppen. Bezüglich der Bausteine sind alle wichtig und am ehesten verzichtbar ist der Fach-Input. Alle anderen Bausteine erhielten 19 bis 23 Zustimmungen.

Die Teilnehmenden konnten sich während der Hoftreffens frei äußern und gleichermaßen einbringen. Alle Befragten heben den hohen fachlichen Wert der Diskussion hervor (n=23). 24 Befragten haben durch die Teilnahme am Hoftreffen Impulse für die eigene betriebliche Praxis herausziehen können. Aus Sicht der Gruppen wird eine Fortsetzung der Hoftreffens stark favorisiert. Auf einer Skala von 1 – 10, wovon 10 einer sehr hohen Zustimmung einer Fortsetzung entspricht, kommen die Gruppen auf 9.

Nicht alle Themenfelder eignen sich gleichermaßen gut. Bei der Arbeit mit einer Gruppe sollte stets im Blick behalten bleiben, dass eine sehr wohlwollende kollegiale bäu-

erliche Grundhaltung auch ihre Grenzen hat. Denn Landwirt:innen sind auch Unternehmer:innen, die insbesondere in engen Märkten auch im Wettbewerb zueinanderstehen. Ihr aufgebautes Wissen stellt auch eine Säule ihres Unternehmenskapitals dar. Um das Wissen in einer Umgebung mit potenziellen Marktkonkurrenten zu teilen, ist sorgsam darauf zu achten, wie ausgeprägt die Bereitschaft zur Öffnung gegenseitig ist. Manchmal ist eine Themenanpassung sinnvoll oder es braucht eine klare Absprache zur Vertraulichkeit unter allen Gruppenmitgliedern (Konsens).

Betriebsindividuelle Ergebnisse aus der Gruppenberatung (Beispiele)

Durch die strukturierte Arbeit entlang der Schlüsselfragen wurden in den verscheidenden Hoftreffen für die Gastgeber:innen Maßnahmen erarbeitet, welche ganz „nebenbei“ auch für die teilnehmenden Kolleg:innen adaptiert zu Hause verwertbar waren. Durch die Teilnahme erfolgen gedankliche „Übersetzungen“ in den eigenen betrieblichen Kontext (Kann ich das auch bei mir machen? Vielleicht probiere ich das auch mal aus?).

Im Folgenden wird beispielhaft aus zwei thematischen Gruppen dargelegt, welche Ergebnisse erarbeitet wurden.

In der **Ackergruppe** standen Verfahren der mechanischen Beikrautregulierung im Fokus. Ein gastgebender Betrieb wollte von der Gruppe wissen, ob und wie das Beikrautmanagement in den Winterungen verbessert werden könnte. Da es sich bei ackerbaulichen Fragestellungen i.d.R. um komplexe zusammenhängende Systemfragen geht, sind einige der vielen Beratungsergebnisse hier beispielhaft zusammengestellt:

- Fröhsaaten neigen eher zu starker Verunkrautung. Deshalb sollten Schläge mit Fröhsaat eher auf gut befahrbaren Standorten erfolgen, sodass eine Beikrautregulierung (Striegel) ermöglicht wird.
- Eine Risikostreuung ist möglich, wenn Hacktechnik im Betrieb vorhanden ist. Auf schwierigen Schlägen ist das Hacken in weiter Reihe eine sichere Möglichkeit, um Beikraut in der Winterung zu regulieren.
- Das Striegeln war eher zu behutsam erfolgt. Es wurde ein erneuter Striegelgang empfohlen - selbst in kritischen Kulturstadien, da moderne Striegel mit Einzelzinkenauflängung bei angepasstem Druck und Fahrgeschwindigkeit selbst hier gute Arbeit leisten.

In der **Grünlandgruppe** waren Themen wie Bestandsführung von Ackerfutter oder Grünlandbewirtschaftung auf mageren/trockenen Standorten maßgeblich. Ein Betrieb wollte von der Gruppe Hilfe beim Management der Luzernegras-Bestände. Die Frage war ab wann sich Neusaaten lohnen und welche Mischungskomponenten für die schwierigen Standorte zu empfehlen sind.

- Die begutachteten Bestände wurden von der Gruppe als absolut akzeptabel für die standörtlichen Verhältnisse eingeschätzt - eine Wahrnehmung, die so eingangs

nicht von den Gastgebern geteilt wurde. Eine teure Neuanlage konnte so aufgrund des Feedbacks erstmal aufgeschoben werden.

- Dazu wurden Nachsaat im Herbst mit wenig Saatstärke empfohlen, um die Lückigkeit und die problematische Graukresse zu reduzieren.
- Rotschwengel und Knaulgras wurden als Mischungs-partner für die Standorte empfohlen, jeweils aber nicht zu dominant, da sonst die Luzerne leidet.

3.3.1 Erkenntnisse mit Blick auf die Beratungskräfte

Gewinnung und Vorbereitung von Beratungskräften

Fähigkeiten fallen nicht einfach so vom Himmel. Um neue Beratungsansätze in die eigene Beratungsroutine zu integrieren, sind Freiwilligkeit, Zeit und Raum für das Erlernen wesentlich. Zeit, weil erst durchs Tun Dinge klarwerden, sich einspielen und hinterfragt werden können. Raum, weil es Raum für die Vorbereitung und Qualifikation braucht, einen neuen Ansatz zu erlernen. Eine umfassende Vorbereitung ist gerade bei Beratungskräften wichtig, welche nur einzelbetriebliche (Fach-)Beratung im Portfolio und wenig bis keine Erfahrung mit der Beratungsarbeit mit Gruppen haben.

Das Format „Hoftreffen“, so wie es im AnpaG-Projekt konzipiert wurde, empfiehlt sich für Beratungskräfte, welche

- eine feste Gruppe bei einer gemeinsamen Themenausrichtung betriebsindividuell unterstützen und begleiten wollen,
- Lust haben, Prozesse zu gestalten, welche Erfahrungswissen heben und die Selbst- und Außenwahrnehmungen der Teilnehmer:innen abgleichen,
- sich freuen, wenn Menschen in Bewegung kommen, sich gegenseitig inspirieren, Erfahrungen und persönliche Themen teilen, Freude am Wachstum bei den verschiedenen Teilnehmer:innen haben und dabei hilfreich sein möchten dafür einen Raum zu kreieren,
- ihre Fachberater:innen-Rolle zurückstellen können und mit Prozesskompetenz eine vertrauliche Atmosphäre schaffen, welche zu intensiven und konstruktiven Diskussionen führt und passfähige Maßnahmen von Kolleg:in für Kolleg:innen generiert und verfügbar macht,
- gerne organisieren und für (Beziehungs-)Kontinuität sorgen,
- sich als Dienstleister:in für die Gruppe verstehen,
- Erfahrungen haben, in Auftragsklärung, Moderationsmethodik (Kartenabfrage, Visualisierung) und wissen, diese für den Prozess zu nutzen,
- bestenfalls eine systemische Ausbildung (Beratung, Coaching, Prozessberatung) haben.

Elemente, Umfang und Verortung des Qualifizierungsangebots

Zur Vorbereitung eignet sich ein Training von insgesamt vier Tagen, verteilt auf zwei mal zwei Tage. Elemente des Trainings sind Hintergründe von Gruppenberatungsansätzen und Verständnis, Vorstellung des konkreten Formats „Hoftreffen“ und entsprechende Methodik dazu, die Gruppe als Beratungsinstrument nutzen, Schärfung des eigenen Selbstverständnisses und des Berater:innen-Profiles sowie Anwenden & Üben.

Unterstützend ist, wenn der Raum eine **Reflexionskultur** bereitstellt und über längere Zeit regelmäßig über die Erfahrungen und Fragen gesprochen werden kann. Nur so kann Handeln angepasst und geändert werden. Denn als Gruppenberater:in agiere ich teilweise anders, nutze andere Tools als bei einer einzelbetrieblichen Fachberatung. (Systemische) Fragen dienen als wichtiges Werkzeug. Hieran wird deutlich, wie der Unterschied zur Fachberatung ist, wo fachliche Expertise die Beratung reichhaltig macht. Der Gruppenberater:in führt durch Fragen zur Lösung. Die im AnpaG-Projekt parallel zur Umsetzung aufgesetzte Reflexionsstruktur über die Prozessbegleiter:innen bot einen guten Rahmen, um erste Erfahrungen miteinander auszutauschen, bestehende Herausforderungen sichtbar zu machen und gemeinsam Ideen zu entwickeln, wie der eigene Stil als Gruppenberater:in weiterentwickelt werden kann. Eine konstruktive **Fehlerkultur** ist optimal fürs Lernen und folglich für die Etablierung eines neuen Formats wie das der Gruppenberatung äußerst nützlich.

Als **Trainer:in** eignet sich eine Person, welche selbst systemische (Beratungs-)Qualifikation und Praxis nachweisen kann, mit Gruppenformaten und Moderation mehrjährige Erfahrungen mitbringt sowie über didaktisches und pädagogisches Knowhow verfügt (Erfahrungen Konzeption, Organisation und Durchführung von mehrtägigen, aufeinander aufbauenden Lehrveranstaltungen, Workshops o.ä.). Weiterhin ist ein Bezug zur Landwirtschaft und landwirtschaftlichen Beratungsszene hilfreich. Diese Feldkompetenz ermöglicht ein empathisches und passgenaues Trainingsdesign.

3.3.2 Erkenntnisse mit Blick auf die Teilnehmenden

Für die Fortsetzung eines solchen Gruppenformats ist realistisch vier bis fünf Hoftreffen über mindestens eineinhalb Jahre anzusetzen und jedes Hoftreffen als Tagesveranstaltung zu konzipieren, d.h. fünf bis sechs Stunden. Folgende Bausteine haben sich bewährt: Ankommen und Eingrooven, Feldrundfahrt, Mittagessen/Imbiss & Kaffee/Kuchen, Feedbackrunde, Gruppenberatung, Reflexion (individuell). In zwei Gruppen wurde der externe Input als Baustein genutzt – insbesondere wurde das in der Kartoffelgruppe wertgeschätzt.

Die optimale Gruppengrößen variiert zwischen acht bis zwölf Teilnehmenden bei einer durchschnittlichen Entfernung zwischen den Betrieben von 79 km. Motivierend sind Themen, welche den betrieblichen Alltag der Teilnehmer:innen tangieren und allen gemein ist, dass sie an der einen oder anderen Stelle, was verändern möchten - aber noch nicht so genau wissen, was und wie.

Gruppeninitiierung und -zusammensetzung

Das Finden der passenden Personen für die Gruppe braucht Zeit und Sensibilität. Für diejenigen, welche zum ersten Mal überlegen Teil einer Gruppenberatung zu werden, braucht es ausreichend Zeit für Fragen und Transparenz bezogen auf die Teilnahmebedingungen. Zum Beispiel ist wichtig, dass die Zusage verbindlich ist und über einen längeren Zeitraum bestand hat (Laufzeit der Gruppenberatung). Das Format entfaltet seine Wirkung besonders, wenn bereits bei der Zusammensetzung der Gruppen die nachfolgenden Kriterien berücksichtigt werden:

- Ähnliche fachliche Fragenstellungen und vergleichbare Erfahrungen und Bereitschaft etwas (ver-)ändern zu wollen
- Räumliche Nähe
- Balance: Heterogenität / Homogenität
- Lust und Interesse an Gruppe (Freiwilligkeit)
- Offenheit
- Verbindlichkeit und Verlässlichkeit
- Ausreichend Zeitkapazitäten
- Ausreichend Gastgeber:innen
- Neugierde für die Themen
- Interesse an gemeinsamer Versuchsanstellung (optional)
- Zugpferde (Menschen, die eine Reputation genießen und andere Personen motivieren)

Die Kontinuität der Gruppen ist sowohl für die Qualität der Beratung, als auch für die Motivation der teilnehmenden Betriebsleiter:innen und der Berater:innen wichtig. In einigen Gruppen mussten Fluktuationen unter den Teilnehmenden hingenommen werden, dabei kam es auch vor, dass bestimmte Teilnehmende überhaupt nicht mehr zu den Hoftreffen erschienen sind. Es gibt zwar für jeden dieser Ausstiege gute Gründe, diese Verluste sollten aber im Sinne der Gruppenkontinuität vorgebeugt werden. Deshalb ist es besonders wichtig zum Zeitpunkt der Akquise auf die verpflichtende, solidarische Komponente der Gruppenteilnahme hinzuweisen, sodass Ausstiege bestmöglich vermieden werden. Entstandene Lücken in der Gruppe konnten teilweise mit neuen Teilnehmenden aus dem direkten Umfeld der aktiven Gruppenmitglieder rekrutiert werden. So bleiben die Gruppen arbeitsfähig. Wenngleich der vertrauensvolle Rahmen wieder neu justiert werden muss.

Auch die Herausstellung einer gewissen Exklusivität (begrenzte Anzahl von Teilnehmenden) und des unternehmerischen Mehrwerts, welcher aus der Teilnahme an Gruppenberatungsformaten erwachsen kann, sind wichtige Argumente in der Akquisephase.

Voraussetzungen für eine gelingende Gastgeber:innenrolle

Aus Sicht der Landwirt:innen ist insbesondere für die Gastgeberrolle Offenheit und Ehrlichkeit wichtig, die Bereitschaft kollegiales Feedback und Wissen anzunehmen. Auch zeigt sich, dass geeignete Räumlichkeiten für ein ertragreiches Arbeiten auf dem Hof relevant sind.

3.3.3 Erkenntnisse bezüglich der Kostenstruktur eines Hoftreffens

Im Projekt waren an der Organisation mehrere Personen beteiligt, was in der Realität – ohne Projektförderung – eher nicht der Fall ist. Die Beratungskraft hat dies dann ebenfalls zu übernehmen (z.B. Catering, Aufsetzen der Gruppe). Die Teilnahme für die Landwirt:innen war kostenlos. Die Kostenstruktur der Hoftreffen ist in den Tabellen 3 aufgeschlüsselt. Insgesamt liegt ein Hoftreffen bei 2.320,00€, ohne Prozessbegleiter:in bei 1.270 €. Bei der Kalkulation wurde von einem Brutto-Stundensatz von 100€ ausgegangen.

Für Berater:innen ohne Erfahrung mit Gruppenberatung ist zu beachten, sich für die Vorbereitung und Lernprozess Zeit zu reservieren und entsprechende Qualifizierungsangebote wahrzunehmen. Die hierfür benötigten finanziellen Mittel sind in der Kalkulation in Tabelle 3 nicht berücksichtigt. Eine Anschubfinanzierung bzw. Teilfinanzierung scheint deshalb sinnvoll.

4 Handlungsempfehlungen

4.1 Handlungsempfehlungen an Beratungsanbieter

Chance für Komplementärberatung – auch methodisch

In Ergänzung zur einzelbetrieblichen (Fach-)Beratung kann Gruppenberatung bei der Begleitung von Veränderungsprozessen eine wertvolle Ergänzung im Angebotsportfolio sein. Gruppenberatung ist keine „Skalierung“ im Sinne von,

dass ein Berater „mit einem Mal“ mehr Landwirt:innen bei einem Termin beraten kann. Gruppenberatung ist als ein separater Zweig im Beratungsangebot zu verstehen. So eignen sich für Gruppenberatung andere Fragestellungen als für die einzelbetriebliche Beratung. Sie können sich aber wunderbar ergänzen. So können Ergebnisse aus der Gruppe, sofern es die selbe Beratungskraft(-organisation) ist, in einzelbetriebliche Beratungsprozesse einbezogen werden. Zum Beispiel wird die Umsetzung der kollegial

Tabelle 3: Kosten für die Durchführung eines Hoftreffens

Tätigkeit / Aufgaben je Treffen	Umfang je Treffen in h	Kosten je Treffen in €
Beratungskraft (mit Vor und Nachbereitung, ohne Anfahrt)	10h	1.000,00
Prozessbegleitung ¹	10h	1.000,00
Bei einem Stundensatz von 100€ ergibt sich	20h	2.000,00
+		
Catering durch Veranstaltungsmanagement im Projekt		270,00
Materialkosten		50,00
=	gesamt	2.320,00
Ohne Prozessbegleiter:in		1.320,00

1 im AnpaG-Projekt diente die Prozessbegleitung dazu, die Beratungskraft zu unterstützen (z.B. initiales Aufsetzen der Gruppe, Vorbereitung der Hoftreffen, Co-Moderation, Reflexion der Vorgehensweise während des Lernprozesses, Übungsbegleitung bei der Durchführung von Hoftreffen-Bausteinen).

erarbeiteten Maßnahme einzelbetrieblich in lokale Arbeitsprozesse/-strategien konkretisiert, über eine Zeit begleitet und ausgewertet.

Gruppenberatung ist in Brandenburg förderfähig. Gerade, um das Format zu etablieren – insbesondere auch bei den Landwirt:innen – ist eine niederschwellige Teilnahme (z.B. keine Gebühr für die Landwirt:innen) über die Förderung möglich. Durch das Erleben des Formats und Kennenlernen des Nutzens, ist eine Basis geschaffen, um mit der Gruppe über eine finanzielle Beteiligung zu sprechen.

Qualifikation von Beratungskräften braucht finanzielle Ressourcen & Zeit

Gruppenberatung will gelernt sein. Das erfordert Zeit für Weiterqualifikation – egal ob Junior oder Senior Berater:in. Für die Investition in das Beratungsportfolio ist sorgfältig auf die Passung der Beratungskraft zu achten und dafür zu sorgen, dass diese Person an einem Lehrgang und Begleitprogramm teilnehmen kann. Hierfür sind sensible Gespräche innerhalb der Beratungsorganisation hilfreich und das Bereitstellen von finanziellen Ressourcen und Zeit.

Überverbandlich als Chance

Für den Fall, dass eine Beratungskraft startet und eine Gruppe aufbaut, ist eine überverbandliche Zusammensetzung der Landwirt:innen durchaus sinnvoll. Denn aus Praxissicht eint die thematische Fragestellung mehr als die Zugehörigkeit zu einem Anbauverband. Unterschiedliche Verbandshintergründe bereichern eher die Gruppe. Das gilt auch für die Bewirtschaftungsweise. So können bei Fragen rund ums Grünland bio und konventionell wirtschaftende Betriebsleiter:innen durch ihre Perspektiven bereichern.

Thematische Ansprüche an das Gruppenformat

Nicht alle Themenfelder eignen sich gleichermaßen gut. Bei der Arbeit mit einer Gruppe sollte stets im Blick behalten bleiben, dass eine sehr wohlwollende kollegiale bäuerliche Grundhaltung auch ihre Grenzen hat. Denn Landwirt:innen sind auch Unternehmer:innen, die insbesondere in engen Märkten auch im Wettbewerb zueinanderstehen. Ihr aufgebautes Wissen stellt auch eine Säule ihres Unternehmenskapitals dar. Um das Wissen in einer Umgebung mit potenziellen Marktkonkurrenten zu teilen, ist sorgsam darauf zu achten, wie ausgeprägt die Bereitschaft zur Öffnung gegenseitig ist. Manchmal ist eine Themenanpassung sinnvoll oder es braucht eine klare Absprache zur Vertraulichkeit unter allen Gruppenmitgliedern (Konsens).

4.2 Handlungsempfehlungen an die Landespolitik

Verstetigung und Langfristigkeit der Förderung von Gruppenberatung

Gruppenberatung - zum Beispiel als Hoftreffen konzipiert - ist kein einmaliges Event mit fluktuierendem Publikum. Erst durch die längere Laufzeit kann sich Vertrauen in der festen Gruppe aufbauen und vertiefende kollegiale Austausch- und Lernprozesse stattfinden. Hierfür ist ein langfristiger Förderrahmen sinnvoll, welcher sich im Stundensatz an freiberuflichen Bruttostundensätzen orientiert (100 bis 120€/h). Eine unbürokratische Abwicklung für die Beratungskraft fördert die Inanspruchnahme der Förderung. Die Digitalisierung der Abläufe erleichtert den Zugang zur Förderung.

Transparenz zum Verständnis von Gruppenberatung schaffen – auch intern

Zur Qualitätssicherung ist empfehlenswert, wenn seitens der Fördergeldgeber:innen (hier: Landwirtschaftsministerium) ein transparentes Verständnis von gruppengestützten Beratungsansätzen vorliegt. Hierbei ist zunächst relevant das Verständnis von Beratung grundsätzlich zu klären. Dabei ist eine Unterscheidung in Fach- und Prozessberatung hilfreich, welche sich in der Beratungslehre bewährt hat.

Wenn wir uns Beratungsansätzen widmen, welche Gruppe als Beratungsinstrument nutzen, ist die Beratendenrolle und -haltung anders als in der (einzelbetrieblichen) Fachberatung, nämlich die einer strukturiert vorgehenden, lösungsorientierten Prozessgestalter:in. Auch der Ablauf ist für Neue oft ungewohnt. Gruppenberatung erfolgt entlang eines strukturierten Ablaufs. Dabei wird über die Schlüsselfrage das Erfahrungswissen der anwesenden Gruppenmitglieder (gelten dann als Berater:innen) gehoben und für die Beantwortung verfügbar gemacht. Die anwesende Multiperspektivität und Vielstimmigkeit ist sozusagen der Stoff aus dem die Lösung gestrickt wird. Kompass ist die Person, welche die Frage eingebracht hat. Die Beratungskraft hält den Rahmen und steuert das Vorgehen, welches durch einen systemischen und lösungsorientierten Beratungsansatz, sowie durch Moderation unter Beachtung der Gruppendynamik, geprägt ist.

Aufbau eines regionalen Lehrgangs zur Gruppenberatung (in Präsenz)

Die Weiterbildungslandschaft für Berater:innen in Brandenburg kann ausgebaut werden. Denn das Interesse an Gruppenberatungsmethodik ist vorhanden, nur fehlt es noch an regionalen Angeboten für interessierte Beratungskräfte. Es empfiehlt sich, einen Lehrgang „Gruppe als Beratungsinstrument nutzen – Konzepte und Methode“ (Präsenzgruppen) zu pilotieren und für interessierten Berater:innen

Tabelle 4: Vorschlag für einen Lehrgang: „Gruppe als Beratungsinstrument nutzen – Konzept und Methode“

	Vorbereitung (in h)	Begleitung (Supervision) (in h)
Lehreinheiten in Zeitstunden, Kontaktzeit mit Trainer:in, in Präsenz	24	6
Hospitation bei praktizierenden Gruppenberater:innen, Selbststudium	12	6
Abschlussveranstaltung des Lehrgangs	6	
Stundenumfang für Teilnehmende, gesamt	54	

langfristig barrierearm zugänglich zu machen.

Der Lehrgang richtet sich an Berater:innen

- mit Interesse, ihr Portfolio in Sachen Gruppe zu erweitern (bislang eher Fokus auf einzelbetriebliche Fachberatung)
- ohne / mit wenig Erfahrung mit Gruppe im Beratungskontext
- welche bereits eine Gruppe „im Auge“ haben, die bereit ist, zusammen mit der Beratungskraft zum Thema X als Gruppe über einen längeren Zeitraum zu arbeiten

Der Stundenumfang für die Teilnehmer:innen beträgt 54 Stunden. Die Zusammensetzung zeigt Tabelle 4. Der Lehrgang setzt auf Wissensvermittlung und die unmittelbare Anwendung. Dafür sind Hospitationen zur Vorbereitung und im Verlauf Supervisionen / Reflexionstreffen angesetzt. So kann das Gelernte aus dem Training direkt in die Anwendung gelangen und durch die Rahmung ein optimales Lernumfeld geschaffen werden. Dadurch, dass die Teilnehmenden den Lehrgang mit anderen Berater:innen durchlaufen, sind sie durch den Lehrgang eine Lerngruppe und können sich so auch als Ressource nutzen. Dies motiviert, stärkt das eigene Wachstum und trägt zur Internalisierung der Methodik bei.

Die Struktur des Lehrgangs setzt auf verschiedene Bausteine, welche sich auf ein Jahr verteilen: Hospitation, Training, Supervision und Abschluss. Tabelle 5 zeigt, welche Bausteine vor der eigenverantwortlichen Durchführung der „Hoftreffen“ erfolgen, was begleitend angeboten wird und den Lehrgangsabschluss. Diese Bausteine stellen die oben genannten Anforderungen an eine methodische Ausbildung in Gruppenberatungsmethodik sicher und sind eine Weiterentwicklung der Erfahrungen aus dem AnpaG-Projekt.

Die Informationen aus den aufgeführten Tabellen 4 und 5 schaffen Orientierung in Bezug auf den möglichen Umfang eines solchen Lehrgangs. Hieraus können die Anforderungen an mögliche durchführende Weiterbildungsorganisa-

tionen abgeleitet werden, welche mit der Durchführung über einen bestimmten Zeitraum beauftragt wird. Weiterhin empfiehlt sich bei der Wahl einer Organisation / Person (Trainer:in) Folgendes vorauszusetzen: Erfahrungen mit seminaristischem Arbeiten mit einer festen Gruppe über einen längeren Zeitraum (z.B. Durchführung mehrjähriger Weiterbildungen, Lehrerfahrungen, Unterrichtserfahrungen)

- Erfahrungen mit interaktiven Lehr- und Lernmethoden / -ansätzen sowie Erfahrungen mit Rollenspielen (Lernen durch Erfahrung, Feedback)
- Verständnis von Beratung und wie Gruppe als Beratungsinstrument wirksam werden kann
- Erfahrungen mit Methodik und Gruppen im Kontext von (landwirtschaftlicher) Beratung (z.B. eigene gruppenberaterische Praxis, Involviertheit in Gruppenberatungskonzipierung)
- Systemische / prozessberaterische/-begleiterische Qualifikation

Modul zur „Fallberatung für Gruppenberater:innen“ etablieren

Für bereits praktizierende Berater:innen in Gruppen wäre ein Angebot „Fallberatung für Gruppenberater:innen“, durchgeführt von einer professionellen Person (z.B. systemische:r Berater:in, Supervisor:in) interessant, welches regelmäßig als (online) Sitzung übers Jahr verteilt stattfindet. Denkbar ist, dass die Person / Organisation, welche den Lehrgang anbietet auch die Fallberatung leitet. Dieses Angebot kann auch im Anschluss an den Lehrgang für die Absolvent:innen eine hilfreiche und nützliche Lern- und Entwicklungsumgebung sein (Beratendenhaltung, Rollenverständnis). Möglicherweise ist dies auch über das CECRA-Wahlmodul M20 abzudecken.

Fallberatung beschreibt ein Beratungsgespräch unter Kolleg:innen, in denen konkrete Anliegen aus dem professionellen Kontext besprochen und praxisnahe Lösungen zu aktuellen beruflichen Herausforderungen erarbeitet

Tabelle 5: Vorschlag für einen Lehrgang „Gruppe als Beratungsinstrument nutzen – Konzepte und Methode“, für die Arbeit in Präsenz

Vor der eigenen, selbstverantwortlichen Durchführung		Parallel zur selbstständig durchführenden Gruppenberatungen	
Hospitation	Teilnahme Training, in Präsenz	Supervision	Abschluss
2 x bei praktizierenden Berater:innen (Gruppentreffen)	4 Tage	3 Sitzungen	1 Tag

werden. Das Gespräch folgt einer klaren Struktur. Es geht darum, Sichtweisen von außen zu nutzen, um die eigene Perspektive zu hinterfragen, zu erweitern und so in die Lage zu kommen, das eigene Anliegen (Fall) tiefer zu verstehen und gezielter zu Lösungen zu kommen. Als regelmäßig praktiziertes Format des Austauschs fördert es den offenen Umgang mit Unsicherheiten, Fragen und Schwierigkeiten – und somit den Lern- und Entwicklungsprozess der Berater:innenpersönlichkeit.

Auf Bewährtes zurückgreifen und Regionalisieren: Aufbau von Gruppenberatung flankiert durch das CECRA-Modulangebot

Folgende Module sind in Zusammenhang mit dem Aufbau einer Expertise und Qualität in Sachen „Gruppenberatung“ sinnvoll und nützlich für Berater:innen in Brandenburg:

- M01 Mein Profil als Berater/-in
- M02 Kommunikation und Beziehungsgestaltung in der Beratung
- M07 Gestaltung von Beratungsprozessen
- M12 Gruppen und/oder Teams beraten und begleiten
- M13 Grundzüge der Mediation
- M20 Reflexion und Weiterentwicklung der eigenen Beratungspraxis (Intervision und Praxisberatung)

Für die Durchführung kommt das Unternehmen „entra beratung agrar“ (<https://www.entra-agrar.de/berater-aus-und-weiterbildung/>) in Frage. Entra hat langjährige Erfahrung mit den CECRA-Modulen und gilt als Pionierin in der methodischen Weiterbildungsarbeit von Berater:innen in der Landwirtschaft.

5 Anhang

5.1 Hinweise zur Schlüsselfrage

Die Schlüsselfrage

1. Anliegen klären: Worum geht's für den oder die Gastgeber:in?

Die Klärung des Anliegens erfolgt im Vorgespräch mit dem:der Gastgeber:in per Telefon oder vor Ort im Betrieb. Ihr möchtet das Problem erfahren, worum es gehen soll und wo der oder die Gastgeber:in *Änderungsdruck* verspürt: Was läuft nicht so gut und was soll anders werden? – mit Blick auf Euer übergeordnetes Fachthema. Hier fliegt ihr noch relativ hoch über dem Problem und lasst Euch die Situation beschreiben. Fragt nach und bohrt freundlich das Problem auf. Hilfreiche Fragen können sein:

- Was soll im Bereich anders werden im Bereich XY?
- Was glaubst Du, warum das Problem so ist, wie es ist?
- Was hast Du bislang versucht (Lösungsansätze)?
- Gab es Ausnahmezeiten, in denen das Problem nicht auftrat? Was war da anders?

2. Auftrag an die Gruppe formulieren: Welches Klärungswunsch hast Du an die Gruppe?

- Und wobei können wir Dir (hier und heute) hilfreich sein?
- Was soll am Ende der Gruppenberatung geschehen sein, damit Du sagen kannst, es hat sich gelohnt?
- Zu welcher Frage möchtest Du die Einschätzungen und Meinungen der Kolleginnen?

3. Schlüsselfrage heben: Was genau ist im Blickpunkt der Gruppenberatung?



Die Rolle von Euch als Berater:in ist die eines:r Klärungshelfer:in. Ihr unterstützt den:die Gastgeber:in dabei, Klarheit über die eigene Schlüsselfrage zu gewinnen. Ihr könnt gerne Formulierungsvorschläge einbringen, wenn ihr merkt, dass der:die Gastgeber:in Schwierigkeiten hat, die Frage selbst zu formulieren. Wichtig dabei ist stets das Okay von Gastgeber:in einzuholen, ob die Frage passt – erst dann weitermachen.

Anforderungen an ein „gute“ Schlüsselfrage

Mit der Formulierung der Schlüsselfrage fokussiert der Gastgeber:in das eigene Anliegen gegenüber den anwesenden Landwirt*innen. Die Schlüsselfrage richtet sich also vom Gastgeber:in an die Gruppe und betont veränderbares Verhalten. Globalgalaktische Fragen, die nichts mit der direkten Praxis des Gastgebers zu tun haben, fallen so raus.

Charakteristisch für die Schlüsselfrage sind Formulierungen wie: *Wie kann ich ... ändern, damit erfolgt? Was kann ich tun, um zu erreichen?*

Beispiele für Schlüsselfragen

Beispiele aus dem Projekt NutriNet. Die Hoftreffen heißen dort „Fieldschools“ und enthalten ebenfalls den Baustein „Gruppenberatung“. Der Fokus liegt dort auch Nährstoffmanagement.

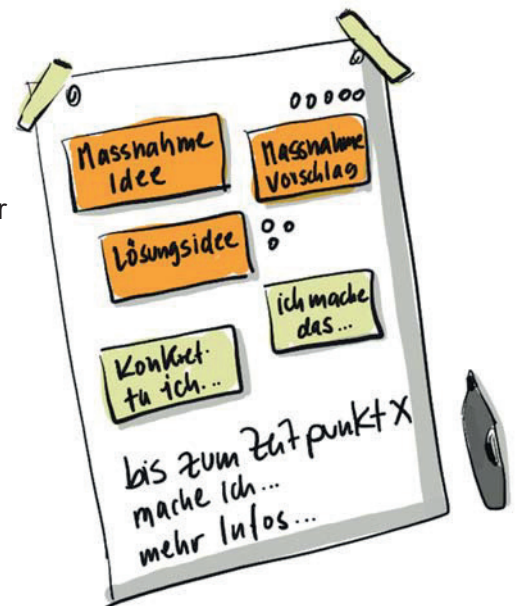
- Wie ernähre ich Kulturen mit frühem/hohem N-Bedarf passend, ohne zu hohe Auswaschungen zu riskieren?
- Wie kann ich N-Handelsdünger (PPL, Haarmehlpellets) richtig einsetzen - in Bezug auf Technik, Kulturzeitraum und Unkrautmanagement?

4. Während des Hoftreffens: Ankoppeln und Schlüsselfrage noch mal prüfen

Wenn ihr während des Hoftreffens beim Baustein Gruppenberatung angekommen seid, koppelt ihr noch mal an und formuliert die Schlüsselfrage. So ermöglicht ihr der oder dem Gastgeber:in, nochmals das Anliegen für alle hörbar zu erläutern und darüber die anwesenden Kolleg:innen abzuholen. Im Dialog mit Gastgeber:in erarbeitet Ihr die Schlüsselfrage. Denn mitunter hat sich diese noch mal (leicht) gedreht, vergleichen mit der Formulierung aus dem Vorgespräch.

Schreibt die Schlüsselfrage für alle sichtbar auf. Diese Frage leitet Euch als moderierender Berater:in und hilft auch den beratenden Landwirt:innen nicht abzudriften und stets die Frage im Blick zu haben.

Nutzt für die Lösungsarbeit die Vorlage „Ablauf Gruppenberatung“ aus dem Training. Darin sind hilfreiche Fragen aufgeführt. Vergesst nicht die Lösungen und Maßnahmen zu notieren/visualisieren. So protokolliert ihr gleich mit und gebt dem:der Gastgeber:in konkrete Schritte – was er oder sie konkret tun kann – an die Hand.



Quelle

Kim-Oliver TIETZE (2010): Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Rowohlt Verlag.

Link zum NutriNet: <https://www.nutrinet.agrarpraxisforschung.de/>

5.2 Hoftreffen: Ablauf „kompakt“

Bausteine der Hoftreffen | kurz und kompakt

Baustein	wann	Idee dahinter
Ankommen & Eingrooven (ca. 60')	1	<ul style="list-style-type: none"> • Lockeres Ankommen auf dem Hof • Small Talk bevor es losgeht • Gastgeber:in erhält den Raum und Zeit • Kennenlernen des Betriebs und der Person • Highlight und Herausforderung • Schlüsselfrage verstellen
Feldrundgang/-fahrt (max. 90')	2	<ul style="list-style-type: none"> • Entlang der Schlüsselfrage passende Anschauung suchen / Ist-Situation anschaulich machen • Viel Potenzial für Beobachtungen „von außen“ • Ins Gespräch kommen über den Betrieb und die Person • Im Fokus die Schlüsselfrage und Suche nach „Antworten“ • Kennenlernen der Praxis • Abgleich mit eigener Praxis (bei den Besucher:innen)
Feedbackrunde (max. 30')	3	<ul style="list-style-type: none"> • Fremdwahrnehmung einfangen • Wertschätzende Rückmeldung zur Praxis • Inspiration und Bestärkung zugleich • Ohne Kommentar und „Macht“ bei Gastgeber:in (nimmt was er anschlussfähig findet) • Jede:r nennt Highlights und Entwicklungsimpulse
Gruppenberatung (ca. 60')	4	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gruppe als Beratungsinstrument nutzen: Landwirt:innen beraten Landwirt:innen • Erfahrungswissen heben und „laut“ machen • Praxisnahe Lösungen / Maßnahmen gemeinsam erarbeiten – Passung auf die Schlüsselfrage und betriebliche Umgebung + Gastgeber:in sichern • Voneinander Lernen und abgleichen
Reflexion (ca. 10-15')	5	<p>Alle an Bord holen: Was nehmen die anderen neben dem Gastgeber:in mit in Sachen „Themenfeld XY“</p> <p>Raum, um kurz nachzusinnen und sich Gedanken zu machen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was nehme ich mit? Was hat mich angeregt? • Was möchte ich konkret tun / anders machen? Was nehme ich mir bis vor (anders) zu tun?
„Freier Baustein“	flexibel	<ul style="list-style-type: none"> • Fachlicher Input zum Beispiel Ergebnisse aus den Versuchen oder über externe Expertise, über eigene Expertise, ...
Pausen	flexibel	<ul style="list-style-type: none"> • Free Talking • Kennenlernen • Essen und Trinken • Ausruhen und Energietanken



Gemeinschaftsprojekt:



Ökohof Kuhhorst gGmbH

Beerfelder Hof

Biohof Schöneiche GbR

Gefördert durch:

Investitionsbank
des Landes
Brandenburg



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Landwirtschaftsfonds
für die Entwicklung des
ländlichen Raums

