

## Einzel-Coaching als Entwicklungsmaßnahme für Betriebsräte

Im letzten Jahr haben in vielen Unternehmen Betriebsratswahlen stattgefunden. Häufig ergeben sich dadurch neue Konstellationen in den Gremien und die Funktionen Vorsitzende/r, Stellvertretung und Freistellung werden neu besetzt. Mit der neuen Rolle und der neuen Funktion im Gremium, werden Verhaltensvarianten notwendig, die für die betroffenen Personen unbekannt sind und für die Kompetenzen entwickelt werden müssen. Aus unserer jahrelangen Seminarerfahrung und Gesprächen mit Betriebsräten wurde deutlich, dass Einzel-Coaching eine sehr wirksame Form der Unterstützung/Begleitung ist, um konkrete und zielgerichtete Handlungsbedarfe zu erkennen und dafür Lösungsansätze zu entwickeln.

### Von Betriebsräten wurden die folgenden Themen genannt, die im Coaching bearbeitet werden können:

- Wie kann ich mich mit meiner Rolle als Betriebsrat **wirksamer** in der Organisation aufstellen?
- Wie gestalte ich die **Zusammenarbeit** innerhalb des Gremiums und mit den **Entscheidungsträgern**?
- Wie erkenne ich bei mir und anderen **Verhaltensmuster**, die eher zu **Problemen** führen oder Probleme aufrechterhalten, statt sie zu lösen?
- Wie kann ich mich so **steuern** und mit Anderen so umgehen, dass diese Muster an Wirkung verlieren und **neue Wege gangbar** werden?
- Wie kann ich meine **persönliche Weiterentwicklung** in meiner aktiven Betriebsratsarbeit nutzen?
- Wie kann ich mit den **Ressourcen und Stärken** arbeiten, die in mir, in anderen und in der Organisation liegen?

### Die oben genannten Themen bilden sich in folgenden Praxissituationen ab:

- „... ich merke, dass ich in wichtigen Entscheidungssituationen zögerlich werde, ich bin unsicher, was für die Betroffenen richtig ist. Ich würde gerne zu besseren und rascheren Entscheidungen kommen!“
- „...ich komme mit x einfach nicht zurecht.“ „...was mache ich falsch, dass sich y immer wieder in einer bestimmten Art an mir reiben will?“
- „Ich übernehme eine neue Rolle/Funktion im Betriebsrat, bisher habe ich noch nie mit dem Management gesprochen bzw. verhandelt.“
- „Ich habe als Vorsitzender oder Stellvertreter eine „Quasi-Führungsrolle“ im Gremium. Ich habe noch keine Idee davon, wie ich mit meinen Kollegen umgehen soll.“
- „Ich merke, dass meine Rolle/Funktion mich persönlich sehr belastet. Ich habe manchmal das Gefühl, alleine mit den Themen dazustehen. Das empfinde ich als großen Stressfaktor.“



SL CONSULT GmbH  
SYSTEME • PROZESSE • PERSÖNLICHKEIT

- „Ich würde meine persönlichen Fragen und Probleme ungern jemanden im Betrieb erzählen, ich brauche einen externen Partner, der keine persönlichen Interessen verfolgt und dabei nicht betriebsblind ist.“
- „Ich habe da einige gute Ideen, brauche aber einen kritischen Partner, der mir hilft, zu schauen, ob die Idee zur Situation passt.“
- „Ich sehe schon einiges auf uns zukommen und würde gerne jetzt schon über mögliche Auswirkungen bzw. Gegenmaßnahmen nachdenken.“
- „Ich neige dazu, wenn nicht gleich einer aktiv wird oder die anderen nicht wollen, die Arbeit selbst zu tun; meine Kollegen werden dadurch immer fauler...“

## Empfehlungen zur Vorgehensweise

Sie haben sich in einigen Situationsbeschreibungen wieder erkannt und sind an einer weiteren **Information zum Thema Coaching** interessiert.

Es findet ein 1-stündiges **Vorgespräch** statt, nach dem beide entscheiden können, ob eine Zusammenarbeit stattfinden soll.

Nach einem Vorgespräch entscheiden Sie sich, einen **Coach** aus unserem Team kennen zu lernen. Die Auswahlkriterien legen sie selbst fest.

Es werden alle **Rahmenbedingungen** der Zusammenarbeit schriftlich vereinbart.

Die **Coaching-Sitzungen** (jeweils 2-3 Stunden) werden vereinbart und der Prozess kann beginnen.

Am Ende findet ein **Abschlussgespräch** und die Auswertung des Prozesses statt.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Dazu können Sie unsere **Kontaktseite SL CONSULT GmbH Kassel** (*link auf die Kontaktseite*) nutzen.