



**„Mitarbeitergespräche in der Frühförderstelle –
... oder wie bringt man viele Köchinnen dazu, einen
perfekten Brei zu kochen“**

(Auszug)

von:
Eileen Römhild
Diplom-Pädagogin
20.08.2015

„Mitarbeitergespräche in der Frühförderstelle –
... oder wie bringt man viele Köchinnen dazu, einen perfekten Brei zu kochen“ (Auszug)
Eileen Römhild

Hausarbeit im Rahmen der Weiterbildung – Systemisches Arbeiten (Kurs 1_SB13E)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Veröffentlicht wird hier das allgemeine Konzept für Mitarbeiterinnengespräche, die Teile der Arbeit, die sich auf die Umsetzung in der Stelle beziehen, sind aus Datenschutzgründen herausgenommen.	
2.2. Ablauf der Mitarbeitergespräche – „Jetzt wird gekocht“	3
3. Ausblick	6
4. Literaturverzeichnis	7

2.2. Ablauf der Mitarbeitergespräche – „Jetzt wird gekocht“

- 1) Vorbereitung: Ich entscheide mich dafür, die Mitarbeiterinnen im Vorfeld nicht über den geplanten Ablauf und Inhalt der Mitarbeitergespräche zu informieren. Ich möchte gerne ihre spontanen Reaktionen und Gedanken sehen und erfahren. Das Material, welches bereit liegen wird, umfasst: einen Flipchartblock, dicke Fasermaler, kleine Symbole, Haftnotizblöcke, Steine, Auswahl von Symbolkarten (Bildimpulse Maxi – Veränderung), ein paar Küchenutensilien (Kochlöffel, Topflappen...), laminierte Kärtchen mit Beispielen von positiven Eigenschaften und einen Fotoapparat. Wir werden im Kreis an einem großen Tisch sitzen, wer mag, kann auch auf dem Boden arbeiten. Eine Wohlfühlatmosphäre wird durch Blumen, Getränke und Snacks hergestellt. Da wir zu zweit als Leitungsteam auftreten werden, wird eine von uns das Gespräch dokumentieren und wichtige Aspekte festhalten.
- 2) Joining: Da es für die meisten Kolleginnen wohl eine aufregende Situation ist zum Mitarbeitergespräch zu kommen und sie wohl mehr oder weniger angespannt sein werden, ist es ganz wichtig einen lockeren Anfang zu schaffen. Gut lässt sich zum Beispiel über die Frühförderkinder, über geplante Vorhaben oder zurückliegende Reisen ankoppeln. Aus meinen Vorinformationen schöpfend, sollte ich ungezwungen und mit ehrlichem Interesse auf ein individuell passendes Thema zu sprechen kommen und der Kollegin Zeit zum Erzählen lassen.
- 3) Kontrakt: In diesem werde ich meiner Kollegin den geplanten Ablauf kurz erklären und sie einladen, sich auf die Neugestaltung der Mitarbeitergespräche einzulassen. Ich werde ihr versichern, dass sie jeder Zeit die Möglichkeit hat, das Verfahren abzuwandeln oder zu beenden. Außerdem wird der zeitliche Rahmen festgesetzt: wir werden uns für das Gespräch eine dreiviertel Stunde Zeit nehmen. Mit dem eindeutigen Einverständnis der Kollegin beginnen wir das „eigentliche“ Gespräch.

- 4) „Das große Kochen kann beginnen“ - Intervention und Fragen: Einleitung in das Hauptgespräch: „Ich möchte gerne das Sprichwort *„Viele Köche verderben den Brei“* widerlegen. Ich denke, dass in einer großen Gruppe von Fachleuten jeder seine Stärken und Fähigkeiten so einbringen kann, dass am Ende sowohl eine gelungene Zusammenarbeit steht, als auch ein erfolgreiches Produkt. Ich möchte, dass jede Kollegin der Frühförderstelle mit ihren individuellen Begabungen und positiven Kräften in unserem Team so arbeiten und wirken kann, dass wir gemeinsam und jeder Einzelne letztendlich das Beste für unsere Frühförderfamilien geben kann. Um herauszufinden, was du dazu beitragen kannst und möchtest, bleiben wir noch ein bisschen bei den Köchen. Meine Hauptfrage an dich lautet: *„Welche Fähigkeiten und Stärken bringst du in unser Kochteam mit, damit wir alle zusammen den perfekten Brei kochen können?“*



Mit Hilfe der bereitgelegten Materialien werde ich die Kollegin bitten, ihre *Zutaten* für den perfekten Brei in den Kochtopf zu legen. Dabei lasse ich mir die Bedeutung der gewählten Symbole oder Stichworte genau beschreiben. Wichtig ist mir auch, mehr über das damit verbundene Gefühl zu erfahren. Gezielte Fragen werden sein:

- „Welche Zutaten zum Gelingen des Breis bringst du ein?“
- „Was spricht dich an diesem Symbol/dieser Karte besonders an?“
- „Welche Fähigkeiten und Stärken bewundern deine Kolleginnen an dir?“
- „Welche positiven Eigenschaften schätzt deine Leiterin an dir?“
- „Welche Stärken mögen deine Familien an dir sehr?“
- „Was ist das für ein Gefühl, wenn du auf den vollen Kochtopf blickst?“

- „Was würdest du gerne noch einbringen?“, „Was hindert dich daran?“, „In welchen Situationen war das schon einmal anders?“, „Wer würde es zuerst merken, dass du diese Stärke auf einmal zeigst?“
- „Wann hat das Zusammenspiel unsere Köche schon einmal besser geklappt? Was war da anders?“
- „Wie haben die Köche bisher miteinander kommuniziert? War das bisher hilfreich? Wie klappte die Kommunikation bei Konflikten?“
- „Was müssen wir tun, damit der Brei anbrennt?“
- „Wie sieht für dich der perfekte Brei aus? Ist er Dickflüssig oder dünn? Hell oder dunkel? Süß oder herzhaft?...“
- „Welche Zutaten wünschst du dir von deinen Kolleginnen?“
- „Was sollte die Dienststellenleitung noch einbringen?“, „Was wünschst du dir von den Chefköchinnen?“
- „Welchen Beitrag zum Gelingen wünschst du dir von der/vom Vorstand?“
- „Wann könnte man die Topflappen gebrauchen?“
- „Angenommen wir haben den perfekten Brei gemeinsam gekocht und wir sind uns sicher, dass wir ihn auch in Zukunft gut hinbekommen werden. Wie würden die Köche reagieren, wenn der Brei dann doch mal anbrennt?“
- „Wie erholst du dich vom anstrengenden Kochen?“

Im Gespräch werde ich darauf achten, meiner Kollegin in einem angemessenen Timing zu folgen, ihr Zeit zu lassen und ihr zuhören, aber sie dann auch wieder zu leiten und zu lenken, indem ich ihr Angebote mache, auf bestimmte Aspekte genauer zu schauen, welche sie vielleicht gar nicht im Blick hat (pacing and leading). Genauso werde ich versuchen, verfestigte, negativ gefärbte Meinungen und Standpunkte in einen anderen Rahmen zu setzen, in welchem bestimmte Verhaltensweisen eventuell einen Sinn ergeben (reframing). Ich werde jeder Kollegin in einer wertschätzenden Haltung begegnen, ohne eine Wertung des Gesagten vorzunehmen.

- 5) Abschluss: Wenn für die Kollegin alles gesagt/aufgelegt worden ist und es keine Wünsche mehr an mich gibt, wird das Bild fotografiert. Das Gespräch endet mit einer passenden positiven Konnotation für die Kollegin. Wenn im Laufe des Gespräches Fragen offen geblieben sind oder Themen noch in der Luft hängen, gäbe es auch die Möglichkeit sich für ein weiteres Gespräch zu verabreden oder auch eine Hausaufgabe aufzugeben (z.B. bestimmte Fähigkeiten an sich zu beobachten). In der nächsten Dienstberatung werden nach einer offiziellen Wertschätzung für das allgemeine und spontane Einlassen auf die neugestalteten Mitarbeitergespräche, an alle die Fotos ihrer Kochtöpfe ausgeteilt.

3. Ausblick

Ich hoffe, dass sich mit meinem geplanten „Kochkurs“ für das Team der Frühförderstelle neue Impulse ergeben, wie das Miteinander-Arbeiten und ein Stück weit Miteinander-Leben vertrauensvoller und harmonischer gestaltet werden kann. Wir haben in den Mitarbeitergesprächen erfahren, was für jede einzelne Kollegin wichtig ist für ein gutes Funktionieren des Teams und wer was dazu beitragen kann und möchte. Mit Hilfe einer großen Auswertung der Gesprächsergebnisse (über die Zutaten, was wir für den perfekten Brei brauchen, was ihn zum Anbrennen bringt) im ganzen Team, können neue Regeln und Normen für die alltägliche Kommunikation und den Umgang aufgestellt werden, können Strategien entwickelt werden, wie in Zukunft mit Konflikten umgegangen werden soll und es können gemeinsame Pläne geschmiedet werden, wie sich die Kolleginnen des Teams besser kennenlernen können.

„Guten Appetit!“

„Mitarbeitergespräche in der Frühförderstelle –
... oder wie bringt man viele Köchinnen dazu, einen perfekten Brei zu kochen“ (Auszug)
Eileen Römhild

Hausarbeit im Rahmen der Weiterbildung – Systemisches Arbeiten (Kurs 1_SB13E)

4. Literaturverzeichnis

- A. von Schlippe / J. Schweitzer, 2013: „Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I – Das Grundlagenwissen“
- R. Schwing / A. Fryszler, 2013: „Systemisches Handwerk – Werkzeug für die Praxis“,
- Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit, 2012:
„Frühförderung in Thüringen – Fachliche Empfehlung des Facharbeitskreises Interdisziplinäre Frühförderung zur Umsetzung der Frühförderungsverordnung (FrühV) in den Frühförderstellen des Freistaates Thüringen“,