

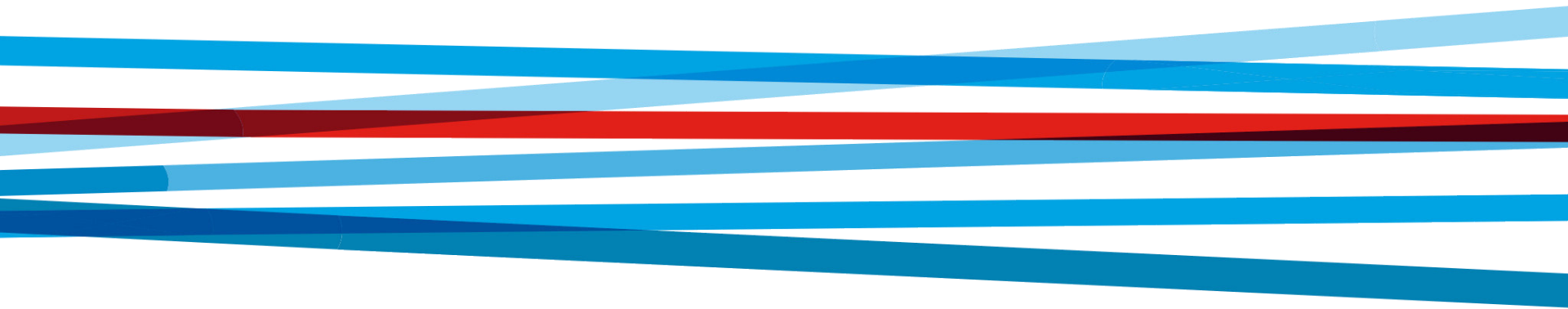


Gesellschaft für Bildung und Teilhabe mbH

# Einführung in die Programmstruktur Z:T 2020-2024

## Geschäftsstelle Supervision und Coaching

28. Mai 2020



## Ziele des Coachings in Z:T

- **Handlungskompetenz der Projektleiter\*innen** und -mitarbeiter\*innen bei der Umsetzung des geförderten Projekts ist gestärkt
- **Qualitätsstandards** bei Projektkonzeption, -planung und -umsetzung werden sichergestellt
- der **inhaltliche Programmbezug** bei der Umsetzung des Projekts ist sichergestellt
- Projektleiter\*innen und -mitarbeiter\*innen sind kompetent in der Umsetzung von **Qualitätssicherung und Selbstevaluation**
- Unterstützung bei der **nachhaltigen Verankerung der Projektinhalte und -strukturen** in den Verbänden
- Projektleiter\*innen und -mitarbeiter\*innen erhalten **Unterstützung in der Planung und Umsetzung** von projektbezogenen lokalen und regionalen Kooperationen

## Budgets 2020

- voraussichtlich 80 Projekte (d.h. 80 Coachingprozesse)
- 5 Vor-Ort-Beratungen (à 4h) + 1 Reflexionsworkshop (à 7h)
- Stundenhonorar: 80,00 EUR netto (inkl. Vor- und Nachbereitung)
- weitere Honorare: Monitoring
- Erstattung der Fahrtkosten

## Monitoring

- 1 Coachingbericht /Coachingprozess
- 1 Feedbackgespräch/Coachingprozess

## Wissenstransfer

- Kick-off-Workshops zur Einführung in die Programmstruktur
- 1 Transfer-Workshop in Q3
- „digitale Intervision“ (Schwerpunktthemen werden durch RS/GS gesetzt)
- Newsletter durch GS

## Spannungsfeld „Coaching in Z:T“

### Ziele des Coachings in Z:T

Das Projektcoaching im Bundesprogramm verfolgt festgelegte Ziele, die in der Leistungsbeschreibung vom 18. November 2019 festgesetzt und zur Umsetzung bestimmt sind. Demgemäß hat das Coaching u. a. zum Ziel, den „*inhaltlichen Programmbezug in der Projektarbeit sicherzustellen*“ (programmzielgeleitete Prozessplanung). Für die Coach\*innen im Bundesprogramm ergibt sich daraus die Anforderung, die Ziele des Bundesprogramms nicht nur zu kennen und zu verstehen, sondern diese auch aktiv in den Coachingprozess einfließen zu lassen.

### Offenes Coaching

Jedoch gehört es zum Selbstverständnis eines Coachingprozesses, dass Entwicklungsfelder, also Coachinginhalte und -ziele, allein vom Coachee festgelegt werden. Ferner bestimmt Letztere\*r Weg und Geschwindigkeit zur Erreichung seiner\*ihrer selbstgesteckten Ziele. Der\*die Coach\*in begleitet und unterstützt diesen Prozess – fragt nach, reflektiert, verstört, interveniert, sorgt für Klarheit und Orientierung sowie für die nötige Motivation und das Erkennen von Grenzen. Jedoch gibt der\*die Coach\*in zu keinem Zeitpunkt vor, welche Ziele erstrebenswert oder wie diese am besten zu erreichen sind. Dies herauszufinden und zu erfahren, ist alleinige Aufgabe des Coachee und zugleich Garant für das dem Coachingprozess zugrundeliegende Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ („*Stärkung der Handlungskompetenz der Projektleiter\*innen*“). Damit diese Form der „helfenden Beziehung“ gelingen kann, muss der\*die Coach\*in Vertrauen beim Coachee für den Prozess aufbauen und – insbesondere im Rahmen eines triadischen, unfreiwilligen Coachings – für Transparenz hinsichtlich seiner\*ihrer Rolle und seines\*ihrer Auftrags sorgen. Denn mit zunehmender Intransparenz in der Offenlegung weiterer Auftraggeber\*innen und deren Ziele, erstarken die Autonomieverluste beim Coachee und das notwendige Vertrauen sowie die Akzeptanz für den Coachingprozess drohen zu erodieren. Letztendlich muss es dem\*der Coach\*in gelingen, eine neutrale, hierarchiefreie und gleichberechtigte Beziehung zum Coachee aufzubauen.

### Programmzielgeleitetes Coaching

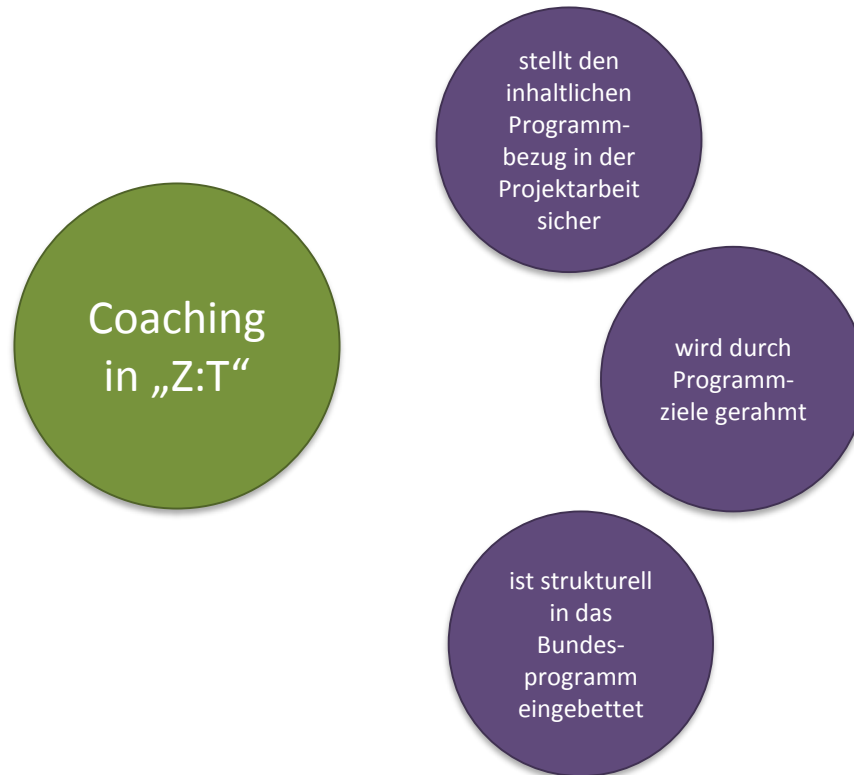
Gleichzeitig findet das Coaching in „Zusammenhalt durch Teilhabe“ nicht im luftleeren Raum statt. Als Projektcoaching wird es vielmehr gerahmt durch die Programmziele in den jeweiligen Programmbereichen. Da diese für die Projektarbeit richtungsweisend sind, also Ziele und Inhalte eines Z:T-Projekts im weitesten Sinne bestimmen, wirken sie auch mittelbar auf die Ziele und Inhalte des Coachings ein. Es ist wichtig, dass Coachee und Coach\*in sich dessen bewusst sind und die Möglichkeiten und Grenzen eines Projektcoachings – welches aufgrund seiner strukturellen Einbettung in das Programm ein semi-offener Coachingprozess ist – genauestens klären.

# Spannungsfeld

## „offenes Coaching“



## „programmzielgeleitetes“ Coaching“



Coaching in „Z:T“

Diskutieren Sie das beschriebene Spannungsfeld und gehen Sie dabei u.a. auf die folgenden Punkte ein:

- **Rolle** der Coach\*innen im Bundesprogramm
- Coaching als „**Scharnier**“ zwischen Bundesprogramm- und projektzielen
- **Grenzen** des Coachings im Bundesprogramm
- **Herausforderungen** und **Erfolgsfaktoren** eines triadischen Coachingprozesses
- **Unterstützung** durch Regiestelle und Geschäftsstelle

# Ergebnisse der Breakout-Sessions

## Rolle



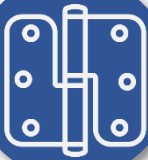
- Coaching im BP ist mehr: Prozessbegleitung, Organisationsentwicklung, Beratung.
- Coach\*innen reflektieren Projektarbeit „von außen“, geben Feedback und Impulse, hinterfragen, motivieren, helfen beim Erkennen von Möglichkeiten und Grenzen.
- Coach\*innen tragen Verantwortung für den Coachingprozess, nicht für die Erfüllung von Bundesprogrammzielen.

## Grenzen



- Coaching zahlt zunehmend auf Inhalte und Ziele außerhalb des Projektantrags ein.
- Verbandshierarchien stehen im zu starken Widerspruch zu der eigenen Haltung.
- Coachee misstraut dem Coachingprozess, Vereinbarungen werden nicht eingehalten.
- Coachee vereinnahmt das Coaching, das Gefühl des ausgenutzt Werdens entsteht.
- persönliches Engagement vs. ökonomischer Nutzen

## Scharnierfunktion



- Coaching unterstützt bei der Übersetzung von Vorgaben des BP in die Projektrealität.
- Es vermittelt zwischen unterschiedlichen Perspektiven im BP (Regiestelle – Projekt – Verband – Programmevaluation – etc.) und reduziert somit „Spannungen“.
- Coaching unterstützt bei der Integration des Projekts in die Verbandsstrukturen.
- Es leistet einen Beitrag zur „Handhabbarkeit“ von Programminhalten.

## Triade



- Erfolgsfaktoren im traidischen Coachingprozess: Freiwilligkeit trotz „Pflichtcoaching“ ermöglichen | eigene Aushandlung und Kommunikation von „Loyalitätskonflikten“ | hohe Transparenz | Zeit für „Klimapflege“ zu Beginn nehmen | klare Auftrags- und Rollendefinition, Grenzen des Coachings abstecken | starkes Bewusstsein für das Austarieren zwischen Vertraulichkeit und Kommunikation mit GesBIT | Langfristigkeit

## Unterstützung



- Das Coaching wird rechtzeitig in die Projektarbeit eingebunden.
- Eine Informationsplattform für Coach\*innen mit u.a. lückenloser Korrespondenz Regiestelle → Projekte, FAQ Coaching, Workshop-Dokumentationen, Programm der wB, Qualitätsdokumenten etc. steht zur Verfügung.
- Coach\*innen erhalten Vernetzungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

## Weiteres



- unterschiedliche Projekttypen: „Herzensprojekt“ (gute inhaltliche Projektarbeit, aber Mängel in der Projektverwaltung) vs. „Verwaltungsprojekt“ (läuft fehlerfrei, aber erzielt kaum Wirkung)
- Gerade kleine Träger stehen vor hohen Herausforderungen.
- Online-Coaching ist eine gute Ergänzung, eignet sich aber nur bedingt zum Matching.