

Beratung für Mitarbeitende der PH Zug

Beratung für Mitarbeitende der PH Zug

Bezug zum Leitbild der PH Zug

Die wichtigste Ressource jeder Hochschule sind kompetente, motivierte und gesunde Mitarbeitende (siehe Leitbild PH Zug, Leitsatz 2.2). Hohe Erwartungen, Beschleunigung oder Umgang mit Spannungsfeldern und Veränderungen sind Teil des Arbeitsalltags. Sich in herausfordernden Situationen Unterstützung zu holen, ist Ausdruck von professionellem Verhalten.

Die Beratungsstelle BBfL unterstützt Mitarbeitende im professionellen Umgang und der Weiterentwicklung mit der eigenen beruflichen Situation. Ein Coaching fördert die Selbstwirksamkeit, erweitert Perspektiven und vermittelt einen Aussenblick.

Strukturelle Einbindung und professionelle Beratung

Die Beratungsstelle ist Teil des Leistungsbereichs Weiterbildung, Dienstleistung und Beratung. Auftraggeberin für die Beratung für / von Mitarbeitenden ist die Hochschulleitung, vertreten durch das Rektorat der PH Zug. Die Beratung für Mitarbeitende ist analog der Beratung für Lehrpersonen und Schulleitungen sowie der Beratung für Studierende der psychologisch/pädagogischen Beratung zugeordnet, deren Verantwortung beim Leiter der BBfL liegt.

Die PH Zug orientiert sich bei der Beratung für Mitarbeitende an den Empfehlungen zu den Beratungsleistungen der Pädagogischen Hochschulen der COHEP vom 10./11. Juni 2009.

Besondere Rahmenbedingungen, die für die Beratung von Mitarbeitenden erwähnenswert sind, sind insbesondere:

- Beratung für Mitarbeitende wird gewährleistet und ist institutionell verankert
- Beratungsnachfragen können je nach Bedarf niederschwellig durch die Beratungsstelle selbst oder durch eine Triage an Externe sichergestellt werden
- Eine professionelle und diskrete Auftragsabwicklung ist durch Transparenz von innerinstitutionellen Abläufen gesichert
- Erfahrungen und Ergebnisse von Beratungsprozessen können mit Zustimmung der beratenden Personen als anonymisierte Erkenntnisse an die entsprechenden Stellen der PH Zug im Sinne eines Entwicklungshinweises aufgenommen werden.

Die Anmeldung bzw. Erstgespräch zur Auftragsklärung verläuft alternativ über den Leiter der Beratungsstelle oder über akkreditierte Beratungspersonen, die für die Beratung für Mitarbeitende der PH Zug vorgesehen sind. Um eine strukturelle Unabhängigkeit zu gewährleisten, wird die Leitung den Auftrag in Konfliktsituationen in der Regel an akkreditierte externe Fachpersonen weitergeben. Es ist auch möglich, dass die Beratungsstelle eine Triage vornimmt und andere Stellen empfiehlt (weitere Beratung z.B., HR, Case Management, Ombudsstelle), deren Leistungen nicht gleichermassen über die Beratungsstelle vorfinanziert sind.

Anspruchsberechtigt sind alle Mitarbeitenden der PH Zug, ausgenommen im Auftrag der PH Zug tätige Mitarbeitende der Verwaltung/Zentralen Dienste der Schulen St. Michael Zug AG.

Die Mitarbeitenden der PH Zug können folgende Leistungen unentgeltlich beanspruchen:

10 Sitzungen Einzelberatung pro Person, 10 Sitzungen Gruppen- bzw. Teamberatung pro Gruppe/Team. Der Anspruch auf weitere 10 Beratungssitzungen für die Mitarbeitenden erneuert sich jeweils nach einer Sperrfrist von 9 Monaten ab dem Datum der letzten Beratungssitzung. Die in Anspruch genommenen Stunden werden durch die Leitung der Beratungsstelle statistisch erfasst. Weiterführende Stunden werden durch die Mitarbeitenden persönlich übernommen oder im Rahmen eines Antrages an das Rektorat (Eingabe via Personalverantwortliche/n; analog zum Prozess Antrag und Finanzierung individuelle Weiterbildung) finanziert.

Beratungsverständnis und professionelle Beratung

Berufsbezogene und betriebliche psycho-soziale Beratung ist ein zielgerichteter, situations- und lösungsorientierter Prozess, der sich an den Ressourcen der Klientinnen und Klienten und/oder der Institution ausrichtet. Konstitutive Merkmale der berufsbezogenen und betrieblichen psycho-sozialen Beratung sind hier berufsrelevante Anliegen. Beratung zielt darauf ab, eine Situation zu verstehen und Möglichkeiten dazu bzw. zur Veränderung zu eruieren. Dabei wird versucht die eigenen Ressourcen und Kompetenzen zu erkennen und zu erweitern, einen Lernprozess anzuregen und die Wahrnehmungsfähigkeit in Bezug auf das eigene gegenwärtige und zukünftige berufliche Handeln zu verbessern. Es geht um vielfältige Perspektiven, insbesondere die der Prävention, Erhaltung, Entwicklung, Veränderung und Stabilisierung.

Die Beratungsstelle orientiert sich bei ihrem Angebot an den Rahmenbedingungen und Kriterien professioneller Beratung (vgl. Anhang I). Die Beratungen basieren auf folgendem Beratungsverständnis: Beratung ist stärkend, vertraulich, freiwillig, eine professionelle Interaktion, neutral.

Konkreter Auftrag / Angebot (Leistungsauftrag)

Die Beratungsstelle BBfL erfüllt Leistungen in dreifacher Art: Grundauftrag, Leistungsauftrag, Zusatzauftrag. Der Grundauftrag dient dem allgemeinen Betrieb und den Voraussetzungen zur Leistungserbringung (Entwicklung von Angeboten / Projekten, Organisation / Administration, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung und Austausch, Weiterbildung). Zum Leistungsauftrag gehören u.a. die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Beratungsleistungen durch die Mitarbeitenden und weiteren Anspruchsberechtigten. Zusatzaufträge umfassen über den Leistungsauftrag hinausgehende Aufträge.

Die Beratungsstelle BBfL unterstützt Mitarbeitende im professionellen Umgang und der Weiterentwicklung mit der eigenen beruflichen Situation, der Förderung von Selbstwirksamkeit und der Erweiterung von Perspektiven. Zielgruppe des Coachings (Beratung für Mitarbeitende) sind in der Regel Einzelpersonen. Das Setting kann sich auch auf Gruppen oder Teams beziehen.

Mögliche Beratungsthemen:

- Standortbestimmung
- Umgang mit Studierenden
- Gesundheitsförderung und -erhaltung
- Selbstmanagement und Stressbewältigung
- Stärkung der Berufsrolle und -zufriedenheit
- Umgang mit Spannungsfeldern und inneren Konflikten

- Umgang mit Arbeits-Konflikten (vgl. Ausführungen untenstehend)
- Führungsthematiken
- Triage / Vermittlung (intern / extern).

Bei folgenden Themen wird auf jeden Fall auf externe spezialisierte Fachstellen verwiesen (ohne Kostenbeteiligung PH Zug):

- psychotherapeutische Behandlung
- rechtliche Fragen bzw. Begleitung (extern bzw. interne HR-Stelle/Rechtsdienst der PH Zug).

Vorgehen im Umgang mit Arbeitskonflikten

Personen, die eine Unstimmigkeit oder einen Konflikt irgendwelcher Art haben, suchen zuerst immer das direkte Gespräch und eine gemeinsame Lösung. Personen bzw. Stellen, die nicht zuständig sind und gleichwohl angesprochen werden, verweisen die betreffende Person an die richtige Stelle. Findet sich keine Lösung zwischen den Personen, die im Konflikt sind, so ist die vorgesetzte Person beizuziehen, die Beratungsstelle bzw. die entsprechenden Beratungspersonen oder das HR, je nach Thematik. Die Beratungsstelle bzw. die entsprechenden Beratungspersonen können von einer oder von beiden Personen gemeinsam angefragt werden. Diese nimmt die Situation auf und führt ein Klärungsgespräch. Sie übernimmt keine parteiliche Rolle und führt keine Interventionen im System durch. Der Lead bleibt bei der ratsuchenden Person. Die Beratungsgespräche sind streng vertraulich (Siehe auch Merkblatt «Vorgehen im Umgang mit Arbeitskonflikten, Mobbing und anderen Belästigungen» vom 27.03.2024).

Beratungspersonen, die für die Beratung für Mitarbeitende zur Verfügung stehen, sind die Leitung der Beratungsstelle sowie weitere Personen, die idealerweise folgendes Profil haben:

- Kenntnisse im schweizerischen Bildungswesen, vorzugsweise im Hochschulbereich
- Hochschulabschluss in Psychologie, Sozialpädagogik oder Recht mit einer anerkannten Zusatzausbildung in Coaching, Supervision oder Organisationsberatung
- je nach Thematik, z.B. bei Konflikten keine bzw. wenig Verbindungen zur PH Zug (im Sinne der Unabhängigkeit).

Die Personen, die für die Beratung in Frage kommen, sind auf der Webseite entsprechend bezeichnet. Die Wahl liegt bei den Mitarbeitenden und Führungskräften. Die Beratungspersonen schlagen je nach Fall vor, ob die Beratung vor Ort oder online durchgeführt wird.

Die Leitung der Beratungsstelle ist verantwortlich für die Auswahl der Beraterinnen und Berater und die Qualitätssicherung. Die Beratungspersonen unterliegen der Schweigepflicht und arbeiten unabhängig. Sie sind verpflichtet die Beratungen zu dokumentieren und sicherzustellen, dass die geltenden Bestimmungen des Kantons Zug über die Archivierung und den Datenschutz eingehalten sind.

Reporting (Tätigkeitsbericht der BBfL)

Im Rahmen des Tätigkeitsberichtes der BBfL werden Themen der Beratungsstelle in allgemeiner Form beschrieben. Systematische wiederholt vorkommende Themen können in anonymisierter Form unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte und unter Einverständnis der Beteiligten als Information in die Organisation eingebracht werden. Weiter werden die Leistungen im Geschäftsbericht, QM-Bericht und in den Jahreszielen ersichtlich gemacht.

Zug, 4. August 2023, aktualisiert 3. Mai 2024

Anhang I

Rahmenbedingungen einer professionellen Beratungsstelle

Damit eine Beratungsstelle im Schulbereich ihre Arbeit professionell ausführen kann, müssen gewisse Rahmenbedingungen gewährleistet sein¹:

Ebenen	Beschreibung
Rahmenbedingungen der Beratung	• Schweigepflicht: Die Schweigepflicht der Beratungspersonen ist garantiert. • Freiwilligkeit: Die Inanspruchnahme von Beratung muss grundsätzlich freiwillig sein. • Niederschwelligkeit: Die Beratungen sind leicht zugänglich und unentgeltlich (zumindest im Grundangebot). • Abgrenzung gegenüber Beurteilung und Selektion: Die Beratungen beinhalten keine beurteilende Funktion. • Transparenz: Das Beratungsangebot ist transparent (ausreichende Information der Zielgruppe über das Angebot). • Fachliche Standards: Die Beratungen beruhen auf den Qualitätsstandards und ethischen Richtlinien der Berufsverbände². • Qualifikation der Mitarbeitenden: Die Mitarbeitenden weisen eine qualifizierte Ausbildung gemäss den Richtlinien der gängigen Berufsverbände aus und verfügen über Feldkompetenz. Sie sind der kontinuierlichen Weiterbildung verpflichtet. • Autonomie: Beratungsstellen müssen in ihrer Arbeitsweise autonom sein, um ihre Dienste glaubwürdig erfüllen zu können (keine Instrumentalisierung für andere Zwecke). • Qualitätsmanagement: Die Qualitätsstandards für Beratungsleistungen und die Angebotspalette werden regelmässig überprüft und weiterentwickelt.

¹ Vgl. COHEP (2007) „Beratungsleistungen der pädagogischen Hochschulen“ und EDK (2000) „Beratung in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung“. Studien und Bericht 12A, S. 24 - 27

² Berufsverband der Schweizer Psychologinnen und Psychologen FSP bzw. Berufsverband für Supervision, Organisationsentwicklung und Coaching BSO