



Arbeit, Familie und Karriere in innovativen Unternehmen der Gesundheitsregion Aachen



Coaching für Medizinerinnen und Coaching für weibliche Pflegekräfte



Gesundheitsfachberufemesse am 05.07.2013



gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Ziel2.NRW
Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung



Das Projekt wurde im Rahmen des aus dem EFRE ko-finanzierten Operationellen Programms für NRW im Ziel 2 „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ 2007-2013 ausgewählt © Oksana Kerbs, SozArb (M. A.)

Inhalt

- Projekt Gender-Med-AC: Arbeit, Familie und Karriere in innovativen Einrichtungen der Gesundheitsregion Aachen
- Ergebnisse der MA-Befragung – Thema Coaching
- Coaching
 - Definition, Coaches, Coachees, Inhaltliche Schwerpunkte, Ziel, Region, Anzahl und Dauer, Vor- und Nachteile
- Rückfragen

Projekt „Gender-Med-AC“

- Projektlaufzeit: 01.01.2012 bis 31.12.2014
- Ziele
 - Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
 - Reduzierung der Berufsunterbrechungszeiten
 - Erhöhung der Karrierechancen
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Bessere Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte

Projekt „Gender-Med-AC“

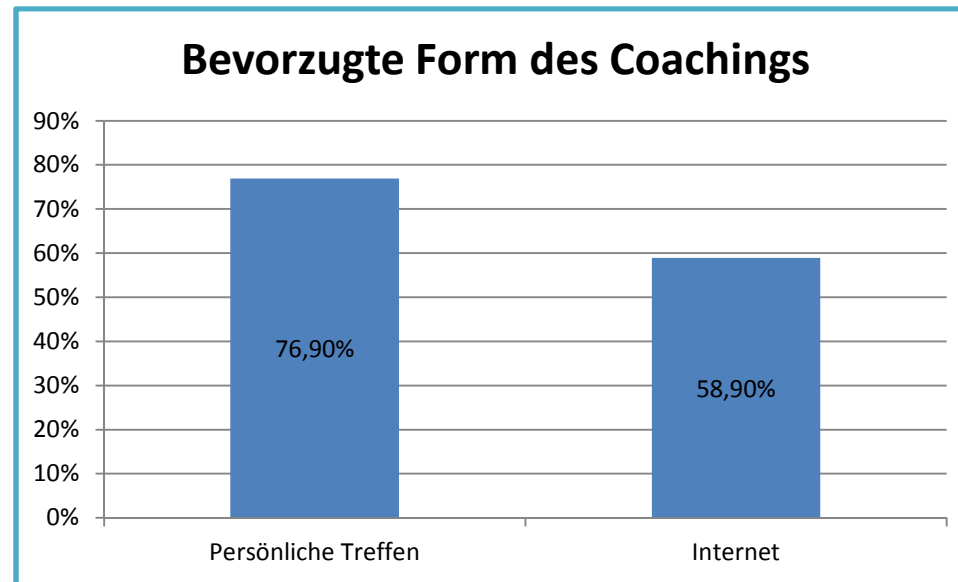
- Projektpartner:
 - KatHO NRW, MA&T, Amt für Altenarbeit, Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung (dip), Amt für Wirtschaftsförderung der Stadt Aachen

- Anwendungspartner:
 - Krankenhäuser
 - Katholische Stiftung Marienhospital Aachen, Aachen
 - Krankenhaus Düren, Düren
 - Medizinische Zentrum Würselen, Würselen
 - Ambulante Pflegedienste
 - Pflegedienst Hagen, Eschweiler
 - Evangelisches Altenheim, Gemünd
 - Stationäre Pflegeheime
 - St. Gereon Altenhilfe, Brachelen
 - Seniorenheim St. Josef, Heinsberg

Projekt „Gender-Med-AC“

- Vorgehen:
 1. Analyse Gesundheits- und Pflegemarkt in der Städteregion Aachen (dip)
 2. Ausgangsanalyse (KatHO)
 3. Schwerpunktsetzung (Projektlenkungskreis und Geschäftsführung der Einrichtung)
 4. Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung (MA&T oder Amt für Altenarbeit)
 5. Coaching (KatHO)
 6. Zwischenevaluation (KatHO)
 7. ...
 8. Endevaluation (KatHO)
 9. Projektkoordination (Amt für Wirtschaftsförderung)

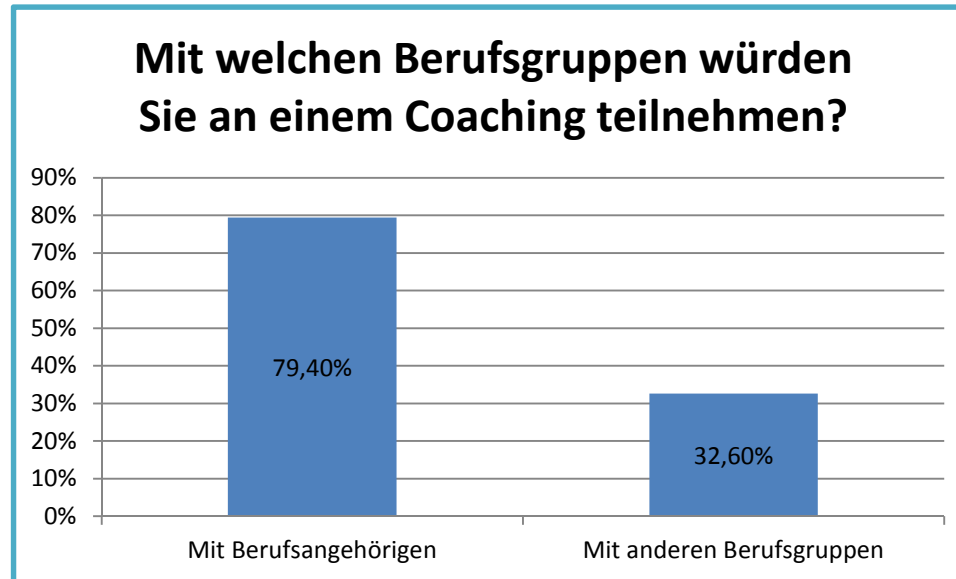
Ergebnisse aus der MitarbeiterInnen-Befragung - Thema Coaching



- $\frac{3}{4}$ aller Befragten würden persönliche Treffen wahrnehmen, um sich in privaten und beruflichen Belangen auszutauschen und von einem Berater gecoacht zu werden.

Ergebnisse aus der MitarbeiterInnen-Befragung - Thema Coaching

- **Coaching mit BerufskollegInnen**



- „TeilnehmerInnen der gleichen oder zumindest ähnlichen Hierarchie- und Funktionsebenen“

Gründ/Dorando, 1993; Beger/Wilhelm, 2003; Wallner, 2004

Coaching

„Bei einem Coaching handelt es sich um ein **ziel- und lösungsorientiertes** Instrument der Beratung, Begleitung sowie der Unterstützung, mit dem Ziel, individuelle Lern- und Lösungsprobleme im beruflichen und/oder im privaten Kontext weiterzuentwickeln“

- Individuelle Weiterentwicklung
- Abzugrenzen von anderen Formen der Beratung wie kollegiale Fallberatung, Supervision, Training o. ä.
- Freiwilligkeit des Coachees
- Beitragsfreiheit im Gruppencoaching
- Bei evtl. Einzelcoachings von dem Coachee finanziell zu tragen

Externe Coaches

- Breite und neutrale Sichtweise
- Ausreichend Kenntnisse über Organisation sowie Branche
- Coaches für weibliche Pflege(fach)kräfte
- Coach für Medizinerinnen

Coach für weibliche Pflege(fach)kräfte

Zur Person Frau I. Feggeler

- Supervisorin, M. A.
- Exam. Gesundheits- und Krankenpflegerin

Coach für Medizinerinnen

Zur Person Frau Dr. M. Behrendt-Höhne:

- Supervisorin (M. Sc. und DGSv)
- Ärztin

Coaches - Grundhaltungen

- Wertungsfreiheit bzw. neutrale Haltung
 - „Beratung auf gleicher Augenhöhe“
 - Ganzheitliche Betrachtung des Individuums
- Entbehrlichkeit, Nachhaltigkeit

Gruppencoaching

- Gruppe von ca. 7 Personen

Vorteile:

- Ähnliche Motivation / Situation → Identität
- Prozess des „Spiegelns“
- Mitglieder bringen eigene Erfahrungen, Ressourcen, Ideen mit ein

Nachteile:

- Weniger persönlich als Einzelcoaching
- Hemmungen zu Beginn des Coachings

Zielgruppen / Coachees

- Coaching für weibliche Pflege(fach)kräfte
- Coaching für Medizinerinnen
- Frauen
 - Berufliche Belange und private Angelegenheiten
 - Berufliche: Strukturelle bzw. äußere Barrieren → diskontinuierliche Berufslaufbahn von Frauen
 - Vermeiden von offener Kritik

Inhaltliche Schwerpunkte

Bsp. für den Inhalt / ressourcenorientierte Anlässe:

- Stärkung der Selbstwahrnehmung
- Karriereplanung / Zukunftsvisionen (Berufliche Veränderungen, Etablierung oder Aufstieg im Unternehmen, positive Besetzung des Karrierebegriffs)
- Umgang mit Konflikten
- Work-Life-Balance
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (positive Haltung gegenüber Kinderbetreuung, Wiedereinstieg in den Beruf)

Ziel

Ziel:

„Das konkrete Ziel des Coaching wird im Coaching selbst entwickelt, denn zunächst gilt es, die eigene Situation zu reflektieren und die eigenen Fähigkeiten zu vergegenwärtigen, um die beste Lösung zu finden“

- Ergebnisoffenheit: Zielformulierung im Coachingverfahren
- Kritische Reflexion und Entwicklung intentionaler Stärken →
- Gewinn an Entscheidungsoffenheit
- Ausbau von Führungs- und Sozialkompetenzen sowie Leistungsfähigkeit im Berufsleben

www.systemisches-management-coaching.de; vgl. Pohl/Wunder, 2013, S. 48

Regionen / Räumlichkeiten

Pflege(fach)kräfte:

- Region 1: Aachen, Eschweiler, Würselen
- Region 2: Düren, Schleiden-Gemünd
- Region 3: Heinsberg, Brachelen

Medizinerinnen:

- Region 1 & 2: Aachen, Würselen, Düren

Anzahl und Dauer

- 120 Minuten pro Termin
- Rhythmus ca. alle 3 Monate pro Coachinggruppe

Pflege(fach)kräfte:

- Pro Coaching/Region: (4 Termine)
- 3 Regionen (12 Termine)

Medizinerinnen:

- Pro Coaching/Region (4 Termine)
- 1 zusammengelegte Region (Aachen, Würselen, Düren)
(4 Termine)

Vorgehen

- Klärung der Rahmenbedingungen
- Vorstellung des Coachingvorhabens bei MA
 - Flyer und Aushänge in Einrichtung
 - Pers. Ansprechen der MA durch Einrichtung und KatHO
- Anmeldung über KatHO
- Erster Fester Coachingtermin
- Weitere Termine innerhalb der Gruppe

Vor- und Nachteile für die Mitarbeiterinnen

Vorteile für die Mitarbeiterinnen:

- Stärkung der Selbstwahrnehmung
- Gewinn an Entscheidungssicherheit
- Beitragsfreiheit - Coachings sonst relativ teuer

Nachteile für die Mitarbeiterinnen:

- Begrenzte Anzahl an Plätzen
- Weniger persönlich als Einzelcoaching

Vorteile und mögliche Auswirkungen für die Organisation

Vorteile für die Organisation:

- Kann Arbeitszufriedenheit steigern
- Kann Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit der MA fördern

Mögliche Auswirkungen für die Organisation :

- Kann Wettbewerb fördern



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Oksana Kerbs, Soz Päd/Soz Arb (M. A.)
Wissenschaftliche Mitarbeiterin der KathO
Aachen in den Projekten
„Gender-Med-AC: Arbeit, Familie und
Karriere in innovativen Einrichtungen der
Gesundheitsregion Aachen“ und
„Future proof for cure and care“
Tel: 0241 / 60003-58
E-Mail: o.kerbs@katho-nrw.de

Dr. med. Marion Behrendt-Höhne,
Supervisorin (M. Sc. und DGSv)
Tel: 02471 / 4278
E-Mail: Behrendt-roetgen@t-online.de

Iris Feggeler,
Supervisorin (M. A.)
E-Mail: Iris.Feggeler@arcor.de