



Oberin Silke Schmalz (l.) und Birgit Ramon (r.) mit den neuen Business-Coaches.

Coaching-Kompetenz in der DRK-Schwesternschaft Essen e.V.

Mitglieder qualifizieren sich zum Business-Coach

► Es gibt Grund zu feiern: In eineinhalb Jahren und insgesamt 25 Seminartagen haben acht Führungskräfte der DRK-Schwesternschaft Essen e.V. die acht Module ihrer zertifizierten Coachinausbildung erfolgreich absolviert.

Was gab den Anstoß?

In den vergangenen Jahren ist ein erhöhter Coachingbedarf in den Arbeitsfeldern der DRK-Schwesternschaft Essen e.V. entstanden. Anlässe für Coaching waren unter anderem Umstrukturierungen und Neuorganisationen mit Auswirkungen auf Teams und Mitarbeiter, persönliche Umorientierungen (Work-Life-Balance), erlebte Überforderung der Mitglieder sowie Konflikt- und Entscheidungssituationen.

Es war die Idee von Oberin Silke Schmalz, bei den eigenen Führungskräften durch das Weiterbildungsangebot Coaching-Expertise zu entwickeln und damit der Organisation mittelfristig entsprechende Kompetenz bereitzustellen. Das ist gelungen: Nach Abschluss der Weiterbildung stehen der DRK-Schwesternschaft nun qualifizierte und zertifizierte Coaches mit Rat und Tat zur Seite.

Wie war die Weiterbildung gestaltet?

Neben Lerneinheiten zu Grundlagen des Coachings, Aufbau des Beratungsprozesses, Auftragsklärung und Zieldefinition wurde ein breites Themenspektrum be- und erarbeitet,

das sich beispielsweise mit Persönlichkeitsentwicklung, Gruppendynamik und Teamentwicklung, Konfliktmanagement, Projektcoaching und der Begleitung von Veränderungsprozessen beschäftigte. Weitere Schwerpunkte waren Coaching als Führungskompetenz sowie als Instrument der Personalentwicklung, Selbstmarketing und Evaluation.

Oberin Schmalz konnte mit „clarté – gesunde zukunft für unternehmen“ ein kompetentes Institut für die Durchführung der Weiterbildung gewinnen. Inhaberin Birgit Ramon konzipierte und leitete die Weiterbildung, ergänzt durch weitere Dozenten für spezielle Themen. Die Weiterbildung ist zertifiziert nach den Standards der EASC (European Association for Supervision and Coaching e.V.), einem Europäischen Coaching- und Supervisionsverband. Sie wurde bereits zuvor mehrmals erfolgreich durchgeführt und ausgewertet. Zugeschnitten auf die Bedarfe in Gesundheitseinrichtungen und die Zielgruppe „Führungskräfte in der DRK-Schwesternschaft“ wurde dort der Nerv getroffen.

Die Inhalte und Methoden setzten unmittelbar an den Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmerinnen an. Als Führungskräfte hatten diese bereits ein hohes Maß an Fähigkeiten, die als Ressourcen belebt und erweitert werden sollten. Ein wichtiges erstes Lernziel war, sich der eigenen Fähigkeiten bewusst zu werden und zu verstehen, wie sie für den Coachingprozess genutzt werden können. Coaching soll immer zur (Selbst-)Reflexion anregen und die

Fähigkeit dazu erweitern. Nur so entstehen beim Ratsuchenden neue Erkenntnisse für knifflige Situationen, die dann zu Verhaltensänderungen führen können. Mit diesem Prinzip wird auch in den Seminaren gearbeitet. Die Teilnehmerinnen lernen, ihr eigenes Erleben zu reflektieren, ihrer Wahrnehmung (noch) mehr zu trauen und dieses „Material“ dem Gegenüber zur Verfügung zu stellen – ohne sofort Hilfestellungen und Ratschläge zu erteilen.

Diese Lernprozesse sind maßgeblich für die neue Rolle als Coach. Gleichzeitig führen sie zu (noch) mehr Selbstvertrauen und Professionalität auch in der Führungsrolle.

In selbstorganisierten Lerngruppen wurde das in den Präsenzmodulen Gelernte gefestigt und durch Literaturstudium sowie gegenseitige Beratung auf solide Füße gestellt. In eigenen, selbstständig durchgeführten Coachingprozessen, die durch Einzelsupervision begleitet wurden, wurde Coaching unter realistischen Bedingungen „geübt“ und damit der Praxistransfer gesichert. Den Abschluss bildeten eine schriftliche Hausarbeit, in der das eigene Coachingkonzept anhand eines Praxisfalles ausgeführt wurde, sowie eine mündliche Prüfung vor einem unabhängigen Prüfungskomitee.

Die Feedbacks

Die Mitglieder haben intensiv gearbeitet. Ihre Motivation und ehrenamtliche Leistungsbereitschaft über die Weiterbildung hinaus haben uns sehr beeindruckt. Es ist eine deutliche Entwicklung der Teilnehmerinnen in Bezug auf Reflexionsfähigkeit, Gesprächsführungskompetenz und eine stärkenorientierte Grundhaltung feststellbar.

Die Teilnehmerinnen bestätigen dieses positive Feedback. Hier ein kleiner Ausschnitt aus den Rückmeldungen: „Es war eine gute Mischung zwischen Theorie und Praxis.“, „Der Austausch im Kollegenkreis war enorm wichtig.“, „Es war mehr Arbeit als ich dachte, aber es hat sich gelohnt. Auch die Prüfung war sinnvoll.“, „Es hat Spaß gemacht, über einen längeren Zeitraum Neues zu lernen und ausprobieren zu können.“, „Mir wurde von Kollegen auf Station zurückgemeldet, dass ich viel genauer und zielorientierter in Gesprächen bin.“

Die lernende Organisation

Organisationen im Gesundheitsbereich sind heute einem starken Veränderungsdruck ausgesetzt. Der Wettbewerb, die technologische Weiterentwicklung, Auswirkungen des demografischen Wandels und anderes stellen sie vor Herausforderungen, die mit bisherigen Konzepten nicht ohne

weiteres bewältigt werden können. Mit der Weiterbildung zum Business-Coach wird innerhalb der DRK-Schwesternschaft Essen e.V. eine Kompetenz entwickelt, die auf Nachhaltigkeit setzt. Mit den Absolventinnen der Coaching-Weiterbildung und nunmehr Coaches wurde eine Gruppe von Führungskräften aufgebaut, die im Rahmen ihrer Wirkungskreise innerhalb und außerhalb der DRK-Schwesternschaft organisationales Lernen fördern und initiieren können und damit ganz entscheidend zur Zukunftsfähigkeit der DRK-Schwesternschaft in Essen beitragen.

Die Rolle des internen Coaches ist dabei eine besondere. In konkreten Beispielen aus dem Führungsalltag ist während der Weiterbildung die Begrenztheit des internen Coachings deutlich geworden. Eine Führungskraft kann ihre Mitarbeiter nicht coachen. Sie kann jedoch ihre Coaching-Kompetenz mit der Führungsrolle verbinden und Teilkompetenzen beim Führen konstruktiv einsetzen, z. B. in der Gesprächsführung oder in der Teamentwicklung. Es gibt darüber hinaus weitere Modelle des internen Coachings. So ist geplant bzw. wird schon realisiert, dass die DRK-Coaches in Nachbarbereichen innerhalb und außerhalb der DRK-Schwesternschaft coachen. Für diese Rolle sind sie ausgebildet.

Die qualifizierten Business-Coaches haben beschlossen, ihr gewonnenes Know-How der DRK-Schwesternschaft zur Verfügung zu stellen und erarbeiten mit Unterstützung von Birgit Ramon ein konkretes Konzept für einen internen Coach-Pool. Unter dem Motto „Mitglieder helfen Mitgliedern“ unterbreiten sie der DRK-Schwesternschaft demnächst ein entsprechendes Angebot. Ein wichtiges Projektziel wird damit erreicht.

Der neue Kurs

Das Projekt war als Pilot angelegt und soll im zweiten Durchgang erweitert werden. Wir nutzen die Auswertung mit den bisherigen Teilnehmerinnen und werden nun den Radius ausweiten. Die neue Gruppe wird für Teilnehmer verschiedener Gesundheitseinrichtungen geöffnet. Der Lernprozess in der Kursgruppe kann dadurch bereichert werden. Besonderheiten in den Strukturen und kulturelle Eigenarten von Organisationen werden unmittelbarer eingebracht und können noch besser in ihren Auswirkungen und Spannungsfeldern reflektiert werden. Auch die Bildung kollegialer Netzwerke wird so unterstützt.

Die nächste Coaching-Weiterbildung startet am 4. Juli, ebenfalls in Essen. Nähere Informationen erhalten Interessierte bei den Autorinnen.

Autorinnen

Oberin Silke Schmalz, DRK-Schwesternschaft Essen e.V.,
Birgit Ramon, clarté gesunde zukunft für unternehmen
www.drk-schwesternschaft-essen.de, www.clarte-concept.com

