

Zeitschrift: Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau

Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich

Band: - (2008)

Heft: 3

Rubrik: Aargau

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Spitex-Verband Aargau, Bachstrasse 85b, 5001 Aarau, Telefon 062 824 64 39,
Telefax 062 824 68 88, E-Mail spitexaargau@bluewin.ch, www.spitexag.ch

Coaching als Beitrag in der Führungsentwicklung

Warum braucht es Coaching? Und welchen Beitrag kann Coaching in der Führungsentwicklung leisten?

(DB) Diese Fragen und die Auseinandersetzung mit Führungsaufgaben beschäftigen mich schon viele Jahre, und immer wieder treffe ich auf Situationen, in denen es sehr wertvoll gewesen wäre, Coaching in der Führung wahrzunehmen und einzusetzen. Gerade im Alltag der spitalexternen Pflege in der vielschichtigen Arbeit von Spitex-Verantwortlichen begegnet man immer wieder Menschen, die in ihren täglichen Aufgaben extrem viel zu leisten haben, aber nicht genügend Unterstützung durch Vorgesetzte bekommen. Oft wird nicht realisiert, dass die Unterstützungsarbeit durch ein externes Coaching der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter auf der Stufe der Geschäftsführung eine Hilfe in der Persönlichkeitsentwicklung und im Führungsalltag bedeuten könnte.

Häufig registrieren Vorgesetzte erst zu spät, dass Führungskräfte überfordert sind und mit den vielen Aufgaben in ihrem Umfeld nicht mehr zurechtkommen. Die Zielvorgaben können nicht mehr erreicht werden. Das führt oft zu Handlungsunfähigkeit und Treten an Ort. Die Betroffenen fühlen sich wie ein Hamster im Rad, Burnout ist die Folge davon. Es müsste nicht soweit kommen!

Was ist Coaching?

In der Fachliteratur wird Coaching wie folgt definiert: «Unter dem Begriff Coaching kann eine Kombination aus individueller, unterstützender Problembewältigung und persönlicher Beratung auf der Prozessebene für unterschiedliche berufliche und private Anliegen verstanden werden. Ein Grundziel des Coachings ist – hier besteht allgemein ein breiter Konsens – Hilfe zur Selbsthilfe und zur Selbstverantwortung. Somit muss (und kann) der Coach nicht für seine Aufgabe allwissend sein. Letztendlich muss die Problembewältigung von den Klienten ge-

leistet werden. Der Coach versucht dabei, Prozesse so zu steuern, dass sich Ressourcen des Gecoachten bestmöglich entwickeln, damit neue Wahlmöglichkeiten erkannt und genutzt werden können. Ziel eines Coaching-Prozesses ist somit immer, Wahrnehmung, Erleben und Verhalten des Gecoachten zu verbessern bzw. zu erweitern.»

Qualifikation steigern

Explizit werden beim Coaching die Leistungen der Führungsverantwortlichen angesprochen: Diese sollten ihre Leistungen – sprich: Performance – verbessern, Potenziale entfalten oder auch Ziele schneller erreichen. Das Umfeld von Organisationen hat sich in den letzten zehn Jahren radikal geändert. Durch neue Technologien, Globalisierung, Konkurrenzdruck und gesellschaftliche Entwicklungen sind Komplexität und Dynamik in und um Organisationen deutlich gewachsen.

Das bedeutet gleichzeitig eine enorme Herausforderung für die

Steuerung und die Führung in Organisationen. Oft müssen Führungskräfte mit immer weniger Ressourcen in knapper Zeit mehr leisten. Coaching gibt Führungsverantwortlichen in dieser Situation Werkzeuge in die Hand, um Mitarbeitende

- für diese beruflichen Herausforderungen fit zu machen und
- persönlichkeitsgerechter fördern und fordern zu können.

Darüber hinaus dient Coaching dazu,

- Aufgabenorientierung und persönliche Entwicklung im Dialog miteinander zu verbinden und so
- Leistung, Zusammenarbeit und Führung mit Organisationskultur in Beziehung zu setzen.

Fehlende Feedbacks

Vielen Führungsverantwortlichen fehlen heute aber auch die positiven und negativen Feedbacks. Es fehlen ihnen kompetente Ansprechpartner zur Reflexion in der Situation. Die Umgebung, in der sie sich bewegen, lässt die Offenheit, die zur Reflexion nötig wäre, gar nicht zu. Schnell kommt die Gefahr auf, nur noch eine Rolle zu spielen. Sich einem Gesprächspartner im Betrieb zu öffnen, käme einer Schwäche gleich. Man könnte das «Gesicht verlieren», weil man seine Aufgaben nicht mehr selber lösen kann.

In diesen Sinne möchte ich allen Vorgesetzten Mut machen, um in solchen Situationen schneller einzugreifen und den Führungsverantwortlichen die Möglichkeiten zur persönlichen Unterstützung durch ein Coaching aufzuzeigen und nicht zu warten, bis diese Mitarbeitenden krankheitshalber die Institution verlassen.

Mit diesen Gedanken zum Führungsalltag möchte ich mich von den Schauplatz-Leserinnen und -Lesern verabschieden und allen weiterhin viel Freude und Erfolg in den vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben in der Spitex wünschen.

Doris Bärtschi-Eggimann

Immer mehr Menschen brauchen Pflege – wer pflegt sie?

Mit diesem Thema setzt sich im Moment nicht nur das WE'G auseinander, sondern auch der Spitex-Verband Aargau.

(DB) Die Nachfolge-Tagung «Ausbildung in der Spitex» am 27. Mai 2008 hatte zum Ziel, die Spitex-Organisationen in ihren künftigen Aufgaben als Ausbildungsbetriebe zu unterstützen und zu ermutigen.

Eines der strategischen Ziele des Spitex-Verbandes Aargau lautet: Der Spitex-Verband Aargau wird verbandsintern wie -extern als aktiver Bildungspartner wahrgenommen. Seinen bildungspolitischen Schwerpunkt legt er auf die Sicherstellung der spitexbezogenen

Ausbildungen auf kantonaler Ebene, auf Massnahmen zur Optimierung des Lehrstellenangebotes sowie auf eine nachhaltige Sicherung des Nachwuchses in den Berufen der Hilfe und Pflege zu Hause. Die Organisationen und Aufsicht von Lehrabschlussprüfungen (bis zur Überführung der Ausbildung) bilden einen weiteren Schwerpunkt seiner Tätigkeit in diesem Fachbereich.

Ausgehend von der Tatsache, dass immer mehr Menschen Pflege brauchen, steht fest, dass in Zukunft ein gezielter Einsatz der professionellen Ressourcen nötig ist. Wenn die Richtigen das Richtige tun, sind wir einen grossen Schritt weiter. Der richtige Mix eines Pflege-Teams – das ist eine Frage, mit der wir uns intensiv auseinandersetzen müssen. Wie

wollen wir das gewährleisten, wenn wir nicht bereit sind, genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen? Wie wollen wir unsere Ressourcen erhalten, wenn wir uns nicht um unseren beruflichen Nachwuchs kümmern?

In diesem Sinne hatte die Tagung vom 27. Mai 2008 (fand nach Redaktionsschluss statt) das Ziel, die Themen Bildung und Sicherung des Nachwuchses zu vertiefen und die Spitex-Organisationen zu weiterführenden Taten in der Ausbildung zu animieren. Je mehr wir uns für die Ausbildung in der Pflege einsetzen, desto eher werden wir auch zu kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommen und unsere Qualität in der spitalexternen Pflege erhalten können. □