

Abstract

Peer Coaching in der Gesundheitsdienstleistung

Kollegiales Lernen als Wirkfaktor zur Entwicklung der Führungskultur

Kurzzusammenfassung:

Die Anforderungen an Führungspersonen im Gesundheitswesen nehmen stetig zu. Gleichzeitig ist es immer schwieriger Führungspositionen im Unternehmen zu besetzen. Um die anstehenden Herausforderungen im Gesundheitswesen bewältigen zu können, ist es für Unternehmen von grosser Wichtigkeit, dass das Kader als Team zusammenarbeitet und eine gemeinsame Führungskultur lebt. Nebst Führungs-, Fort- und Weiterbildungen bietet das kollegiale Lernen eine weitere Möglichkeit, die Interprofessionalität zu fördern. An diesen Treffen können konkrete Führungserfahrungen aufgegriffen werden und ein gemeinsames Lernen wird dadurch möglich. Die Autorin untersucht, ob die Einführung eines Peer Coachings für Führungskräfte im Gesundheitswesen sinnvoll ist und der Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses entgegenkommt.

Verfasser/in:	Angela Honegger
Herausgeber/in:	Matthias Küffer
Veröffentlichung (Jahr):	15.09.2019
Zitation:	Angela Honegger, 2019, Peer Coaching in der Gesundheitsdienstleistung FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften: Masterarbeit
Schlagnworte:	Führungsverhalten, Lerngruppen, Peerlearning, Führungskraefteentwicklung

Ausgangslage

Die Autorin arbeitet in einem öffentlichen Unternehmen, das die Gesundheitsversorgung sicherstellt. Der Betrieb sieht sich als integrierter Gesundheitsversorger und bietet Gesundheitsdienstleistungen aus einer Hand an. Das Unternehmen beschäftigt rund 550 Mitarbeitende. Es betreibt die unterschiedlichen Geschäftsbereiche an verschiedenen Standorten in der Gesundheitsregion. Diese Besonderheit führt dazu, dass zur Bewältigung des Leistungsauftrages ein breites unteres und mittleres Kader (ca. 40-50 Personen) beschäftigt ist. Das Unternehmen möchte mit der Einführung eines Peer Coachings auf Führungsebene die Kadermitarbeitenden vernetzen, die Selbstreflexion und den Austausch fördern und dadurch zur Entwicklung gemeinsamer Werte und eines gemeinsamen Führungsverständnis beitragen.

Ziel

Die Arbeit setzt sich zum Ziel das Konzept des kollegialen Lernens auf die Anwendbarkeit bei Führungspersonen im Gesundheitswesen zu untersuchen. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich die Methode eignet. Zudem soll aufgezeigt werden inwieweit kollegiales Lernen für die Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses geeignet ist.

Vorgehen

Die Grundlage des theoretischen Teils bildet eine Literaturrecherche zu den Themen kollegiales Lernen, Coaching, Intervision, Supervision bzw. Entwicklung eines Führungsverständnisses. Dabei konzentriert sich die Autorin auf kollegiales Lernen in der Führung, da zur Beantwortung der Fragen dieser Kontext wichtig ist.

Die Literatursuche erfolgte einerseits im Bibliothekskatalog der FHS St. Gallen und auf scholar.google.ch und google.ch. Die Suche beschränkte sich auf deutschsprachige Literatur und erfolgte mit den Schlagwörtern Intervision, kollegiales Lernen, Coaching und Führungsverständnis. Neben der Schlagwortsuche wurde auch das Schneeballsystem eingesetzt.

Die Autorin untersuchte und verglich verschiedene theoretische Ansätze des kollegialen Lernens. Anhand einer SWOT Analyse werden anschliessend die Chancen und Risiken des kollegialen Lernens im genannten Anwendungsfeld aufgezeigt. Auf Basis der Erkenntnisse wurden Rahmenbedingungen, eine passende Beratungsmethode sowie ein Umsetzungsvorschlag für die beschriebene Gesundheitsorganisation erarbeitet.

Erkenntnisse

Die Autorin kommt zum Schluss, dass sich das Konzept des kollegialen Lernens für Führungspersonen im Gesundheitswesen eignet. Die Literaturrecherche bestätigt, dass die kollegiale Fallberatung einen positiven Einfluss auf die Führungskultur hat sowie auf das Führungsverständnis. Die kollegiale Beratung stärkt die Kadermitarbeitenden in ihrer Führungskompetenz, zudem wird das gemeinsame Lernen im Sinne des Wissensmanagements gefördert. Dabei muss festgehalten werden, dass die Massnahme der kollegialen Beratung als Einzelmassnahme kritisch zu betrachten ist. Sie sollte in einem Kontext mit anderen Massnahmen zur Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses respektive als Personalentwicklungsmassnahme eingesetzt werden.

Für eine erfolgreiche Umsetzung des Konzepts der kollegialen Beratung ist die Unterstützung der Geschäftsleitung zwingend. Diese muss bereit sein, sich Diskussionen (auch kritischen) und Verbesserungsvorschlägen zu stellen. Die Autorin sieht in dieser Auseinandersetzung die grösste Chance für das Unternehmen. Eine sorgfältigen Planung und Information sind wesentliche Erfolgsfaktoren bei der Einführung. Zudem ist einer zielgerichteten Gruppeneinteilung ein grosses Gewicht beizumessen. Die Erkenntnisse lassen sich aufgrund der Struktur des untersuchten Unternehmens nur bedingt auf andere Unternehmen übertragen.

Die Autorin stellt abschliessend fest, dass das Thema Entwicklung der Führungskultur weiter gefasst werden muss und somit weitere begleitende Massnahmen eingeleitet werden müssen. Es ist zudem zu prüfen, ob das Konzept der kollegialen Beratung auch in weiteren Bereichen, wie beispielsweise bei der fachlichen Entwicklung in der Pflege oder beim Thema Lean Management nutzbringend eingesetzt werden könnte.