

ABSTRACT

**Annelie Eichhorn
Kategorie Organisation
Deutscher Coaching-Preis 2010**

**„Implementierung des „Internen Coach-Pools“
am Klinikum der J.W. Goethe-Universität“**

Die Implementierung eines umfassenden systemischen Coaching-Angebots für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Berufsgruppen des Klinikums der J.W. Goethe-Universität und des Fachbereichs Medizin durch interne Coachs und 1 Jahr positive Erfahrung des „Internen Coach-Pools“ sind das Ergebnis der erfolgreichen Arbeit der Abteilung Personalentwicklung. Das Klinikum der J.W. Goethe-Universität steht mit seinen 24 Fachkliniken und 24 Forschungsinstituten für die Verbindung von Krankenversorgung, Forschung und Lehre auf national und international höchstem Niveau. Hierfür bedarf es hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Berufsgruppen. Die Abteilung Personalentwicklung, welche am 1. März 2008 auf Beschluss des Klinikumsvorstandes gegründet wurde, erhielt den Auftrag für alle Berufsgruppen: ärztlicher Dienst, Gesundheitsfachberufe und Verwaltung (ca. 4500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), strategische Personalentwicklungsinstrumente zu entwickeln und umzusetzen. Zuvor hatte nur innerhalb der Gesundheitsfachberufe Personalentwicklung stattgefunden. Die Bedarfserhebung von April bis August 2008 ergab, dass lediglich 2,8 Prozent der befragten Führungskräfte das Instrument Coaching kannten. Gleichzeitig wurde ein großer Bedarf angemeldet zur Führungskräfteentwicklung, Teamentwicklung und der Begleitung von Veränderungsprozessen.

Das Bewusstsein für die großen Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Coaching zu den verschiedensten beruflichen Themen, war der Grund, dieses Instrument so im Klinikum zu implementieren, dass es für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unabhängig von der Aufgabe und Position zugänglich ist. Hierfür bedurfte es qualifizierter Coachs und der entsprechenden Strukturen zur Konzeptentwicklung, Implementierung und Qualitätssicherung.

Innerhalb von 4 Monaten entwickelte die Personalentwicklung zusammen mit Beschäftigten, die an der Mitarbeit in einem Internen Coach-Pool interessiert und als Coach qualifiziert waren, ein Konzept mit einem gemeinsamen Coaching-Verständnis, dem Coaching-Angebot, der Ablauforganisation und einem Evaluationsverfahren. Weiterhin wurden die inhaltliche und formelle Grundlage für die Mitarbeit im Coach-Pool und die Zusammenarbeit der Coachs geregelt.

Mit der Genehmigung des Internen Coach-Pools durch den Vorstandbeschluss vom 8. Dezember 2008, der Aufnahme des Coachings als Personalentwicklungsinstrument in das Rahmenkonzept der Abteilung Personalentwicklung, die Verankerung im Frauenförderplan und der Freistellung der Coaches für die Mitarbeit im Internen Coach-Pool war die Grundlage geschaffen, auf deren Basis der Interne Coach-Pool nach einer breiten Kampagne zur Information über Coaching am 1.1.2009 seine Arbeit aufnahm. Die inzwischen 8 internen Coaches, welche für die interne Coach-Tätigkeit teilweise von ihrer anderen Arbeit freigestellt worden sind, arbeiten in unterschiedlichen Berufen und Positionen innerhalb des Klinikums: ärztlicher Dienst, Pflege, Ausbildung und Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen, Verwaltung, Personalentwicklung und Sozialdienst. Durch die verschiedenen Profile haben die Coaches die vielfältige Auswahl, welchen Coach sie beauftragen möchten. Die zentrale Koordination liegt in der Personalentwicklung. Nach 1 Jahr Coaching ist das Instrument im Klinikum anerkannt und wurde bereits 46 mal und von allen Berufsgruppen in Anspruch genommen. Dabei zeigte sich, dass Einzel- und Team-Coaching gleichermaßen nachgefragt wurden. Eine besondere Bedeutung hat Coaching im Rahmen der Organisationsentwicklung, zur Verbesserung der Arbeitsorganisation und Abläufe, bei der Übernahme einer neuen Funktion und zur interdisziplinären Teamentwicklung. Dabei wurden bisher 7 verschiedene Coaches beauftragt.

Die zentralen Aspekte sind die Darstellung

- der Meilensteine auf dem Weg zum Internen Coach-Pool von der Konzeptidee, der Arbeit der Konzeptgruppe, der Auswahl und Freistellung der internen Coaches bis zur Genehmigung des Konzeptes und der Öffentlichkeitsarbeit
- des Konzeptes des Internen Coach-Pools vom Coaching-Verständnis über die Angebote und Abläufe bis zur Regelung der Freiwilligkeit und Vertraulichkeit
- der positiven Aspekte des Einsatzes interner Coaches
- der Bedenken gegenüber dem Internen Coach-Pool und der Lösungswege
- der Entwicklung der Nachfrage und der Evaluationsergebnisse nach 1 Jahr
- der Qualitätssicherung und der Zusammenarbeit der internen Coaches
- der Rolle der Personalentwicklung
- die Einbindung von Coaching in Aus- und Weiterbildungsunterricht sowie in externe Vernetzungsgruppen

Die Ziele für das Jahr 2010 beenden die Ausführung.