

Werden Sie zum Lern-Coach Ihrer Mitarbeiter!

© Claudia Henrichs, 02.01.2017



DIE INDIVIDUELLE ENTFALTUNG DER MITARBEITER DIENT DEN UNTERNEHMENSZIELEN

Bei vielen Menschen ist das Thema Lernen eng mit den Erinnerungen an die Schul- Ausbildungs- oder Studienzeit geknüpft und oft eher negativ besetzt.

Drei Faktoren bestimmen, ob Menschen gerne lernen:

1. Sie begeistern sich aus eigenem Antrieb für das Thema.
2. Die Lehrperson gestaltet das jeweilige Fachgebiet interessant und die Interaktion mit den Lernenden motivierend.
3. Dem Lernstoff wird Bedeutung zugemessen.

Im betrieblichen Kontext werden Fort- und Weiterbildungen besucht, damit relevantes Wissen in zielfdienliche Handlungen transformiert werden.

Schließlich sollen sich die Investition in die Veranstaltung und die Freistellung der Mitarbeitenden im ambulanten Pflegedienst positiv auswirken.

Damit dies gelingt, muss Fort- und Weiterbildung im ambulanten Pflegedienst positiv besetzt sein und die Leitungskraft ihre Rolle als Lern-Coach wahrnehmen.

Welchen Stellenwert hat Lernen in Ihrem Betrieb?

Wird Lernen als Reparaturbetrieb von Defiziten verstanden, ist die Chance gering, dass Neugier oder Interesse entsteht. Insbesondere dann nicht, wenn die Defizite von der Leitung festgestellt wurden und im Mitarbeitergespräch Fortbildungen **verordnet** werden.

Ähnlich verhält es sich mit Veranstaltungen, die von der Geschäftsführung gebucht werden und die Mitarbeiter nicht wissen, warum sie dort teilnehmen sollen.

Wenn die Zeit für Fortbildungen von Kollegen und Führungskräften als hinderlich gewertet werden, weil die operative Arbeit immer Vorrang hat, wird kaum Begeisterung entstehen können.

Wird dagegen Lernen als Wachstumsmotor für die Bewältigung von Herausforderungen der Zukunft gesehen, machen es die folgenden Rahmenbedingungen möglich, dass alle voneinander profitieren können:

- Führungskräfte bilden sich selbst permanent weiter und berichten von ihren Erkenntnissen.
- Es wird gern gesehen, wenn Mitarbeitende sich um die eigene Weiterentwicklung kümmern, Vorschläge machen und Eigeninitiative zeigen.
- Leitung ist davon überzeugt, dass alle Mitarbeitenden unentdecktes Potenzial haben. Jedem wird zugetraut, sein Potenzial zu entfalten.
- Für jeden Mitarbeitenden steht ein individuelles Fortbildungsbudget (Zeit und Geld) zur Verfügung.
- Jeder weiß, welche Bedeutung die gebuchte Veranstaltung für die Zielerreichung und die Herausforderungen des Pflegedienstes hat.
- Für das gemeinsame Lernen werden Zeiträume innerhalb der Teambesprechungen oder in Form von interaktiven Konferenzen geschaffen. Lernen und Transfer finden nämlich zu 90% im Arbeitsumfeld statt.

Welche Aufgaben hat Leitung als Lern-Coach für ihre Mitarbeitenden?

Das Herausfinden der Zukunftsvorstellungen, die Einschätzung von Potenzialen und Fähigkeiten der Mitarbeiter sowie die Unterstützung bei der Umsetzung von Neuem im Praxisfeld erfordert aufmerksame und an ihren Mitarbeitern interessierte Führungskräfte. Wenn Sie sich für die Aufgabe des Lern- und Umsetzungscoachs begeistern, werden Sie, ähnlich wie die motivierenden Lehrer aus ihrer Schulzeit, Ihre Mitarbeiter auch für zusätzliche Lerngebiete interessieren.

Damit die individuelle Potenzialentfaltung auch den Unternehmenszielen dient, hat die Leitungskraft als Lern-Coach folgende Aufgaben:

1. Sie kommuniziert die Ziele und Herausforderungen des Pflegedienstes im Dialog bis sich alle damit identifiziert haben.
2. Jeder Mitarbeiter wird eingeladen, seine Fortbildungswünsche auf der Basis der Herausforderungen zu formulieren.
3. Veranstaltungen, die für das ganze Team oder für Teile des Teams gelten, werden inhaltlich vorgestellt. Jeder weiß, inwieweit diese Veranstaltung den Unternehmenszielen dient, kann seine persönlichen Erwartungen konkret definieren und weiß welche Erwartungen an die Teilnahme gestellt werden.
4. Nach der Veranstaltung werden die Erwartungen mit den Erkenntnissen im Team oder im Einzelgespräch abgeglichen und der Transfer in das Arbeitsumfeld besprochen.
5. Lern- und Umsetzungszeit für die Mitarbeitenden wird ebenso eingeplant wie Coaching-Zeit für die Leitungskraft.

Erst wenn Gelerntes auch angewendet wird, bewährt sich Bildungsarbeit. Erst wenn die Anwendung auch erfolgreich ist, bewährt sich Führungsarbeit.

Wenn Sie bedenken, dass Potenzialentwicklung ein Kriterium zur Mitarbeiterbindung darstellt, lohnt es sich doch doppelt, Zeit zu investieren, oder?



Zusammengefasst

Die Leitungskraft als Lern-Coach

1. Versteht Fort- und Weiterbildung als Wachstumsmotor für die Bewältigung von Herausforderungen der Zukunft.
2. Orientiert sich an den Potenzialen der Mitarbeitenden.
3. Verknüpft Veranstaltungen mit den Zielen und Herausforderungen des Pflegedienstes sodass Lernen Bedeutung gewinnt.
4. Plant Lern- und Umsetzungszeit für die Mitarbeitenden ein sowie Zeit für seine Aufgabe als Lern-Coach.
5. Schafft Zeiträume für Lernen im Arbeitsumfeld und im gemeinsamen Austausch