

**HOCHSCHULE
HANNOVER**
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES
AND ARTS

–
Fakultät III
Medien, Information
und Design

Coaching in Bibliotheken

Luxus oder „must have“?

Prof. Dr. Gudrun Behm-Steidel, 03.06.2014



3 Thesen zum Warum ...

- Bibliotheken spielen gesellschaftlich eine wichtige Rolle
- ihre Zukunftsfähigkeit setzt Professionalität voraus
- Coaching unterstützt die Professionalität

Übersicht

- Definition Coaching
- Coaching in Bibliotheken
 - Anwendungsszenarien
 - Formate und Coaches
- Betriebswirtschaftlicher Nutzen
- Fazit, Fragen & Diskussion



Definition(en) Coaching

- **Coaching** ist ein Sammelbegriff für individuelle Formen personenzentrierter Beratung und Betreuung auf der Prozessebene.
- Generelles Ziel ist immer die Verbesserung der Selbstregulationsfähigkeiten ("Hilfe zur Selbsthilfe") durch die Förderung von Selbstreflexion und -wahrnehmung, Bewusstsein und Verantwortung.
- Coaching arbeitet mit transparenten Interventionen und erlaubt keine manipulativen Techniken.
(<http://www.coaching-lexikon.de>)



Coaching inflationär?

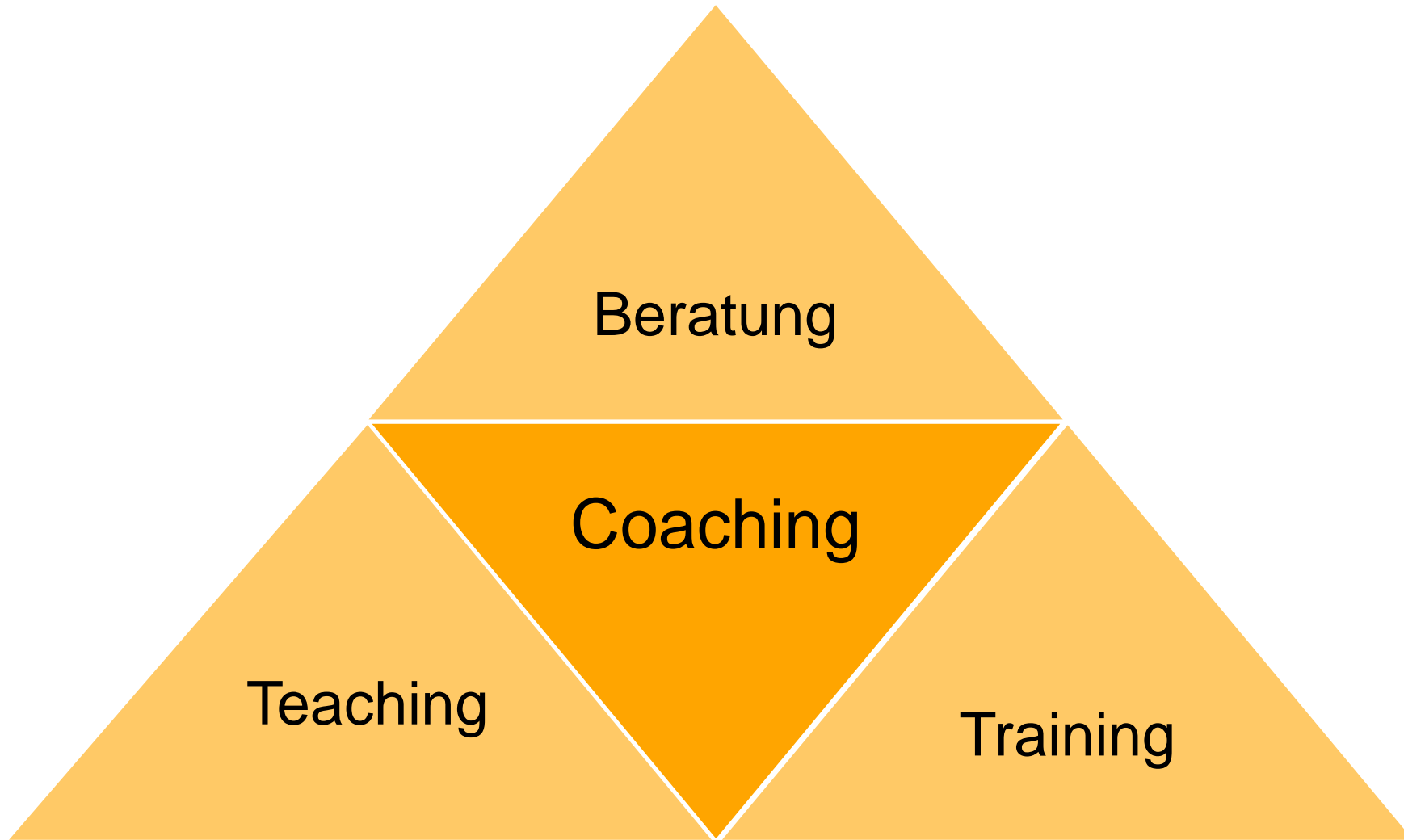
- Coaching von der Ernährung bis zum Lifestyle
„Nicht ohne meinen Coach ...“
- das (Berufs-)Leben wird komplexer
- Zunahme von Entscheidungen, Erfolgsdruck
- Wichtigste PE-Maßnahme

Coaching im Vergleich

- keine fachliche Expertenberatung
- kein Consulting
- keine Therapie
- kein Ratgebergespräch unter Freunden/Kollegen



Coaching-Dreieck



Charakteristika von Coaching

- Grundannahmen von Coaching
- Was zeichnet gutes Coaching aus?
- Problem- vs. Lösungsorientierung

Grundannahmen von Coaching

- Arbeit mit dem selbstverantwortlichen Erwachsenen
- Freiwilligkeit
- Gespräch auf Augenhöhe
- selbst initiierbare Ziele
- Der Coachee „arbeitet“, der Coach begleitet.
- Der Coachee ist Experte des Problems und entwickelt sich zum Experten der Lösung.



Was zeichnet gutes Coaching aus?

- Vertrauen
- Der Coach steht an der Seite des Klienten.
- Die Qualität der Fragen ist die Basis für die Qualität der Antworten & Lösungen.
- Balance zwischen Fordern und Fördern
- Raum & Zeit: Distanz für Reflexion



Kommunikation

Problemorientiert

- Warum?
- Verbleiben im Problemraum



Lösungsorientiert

- Wie könnte es sein?
- Wechseln in den Lösungsraum



Kommunikation

Problemorientiert

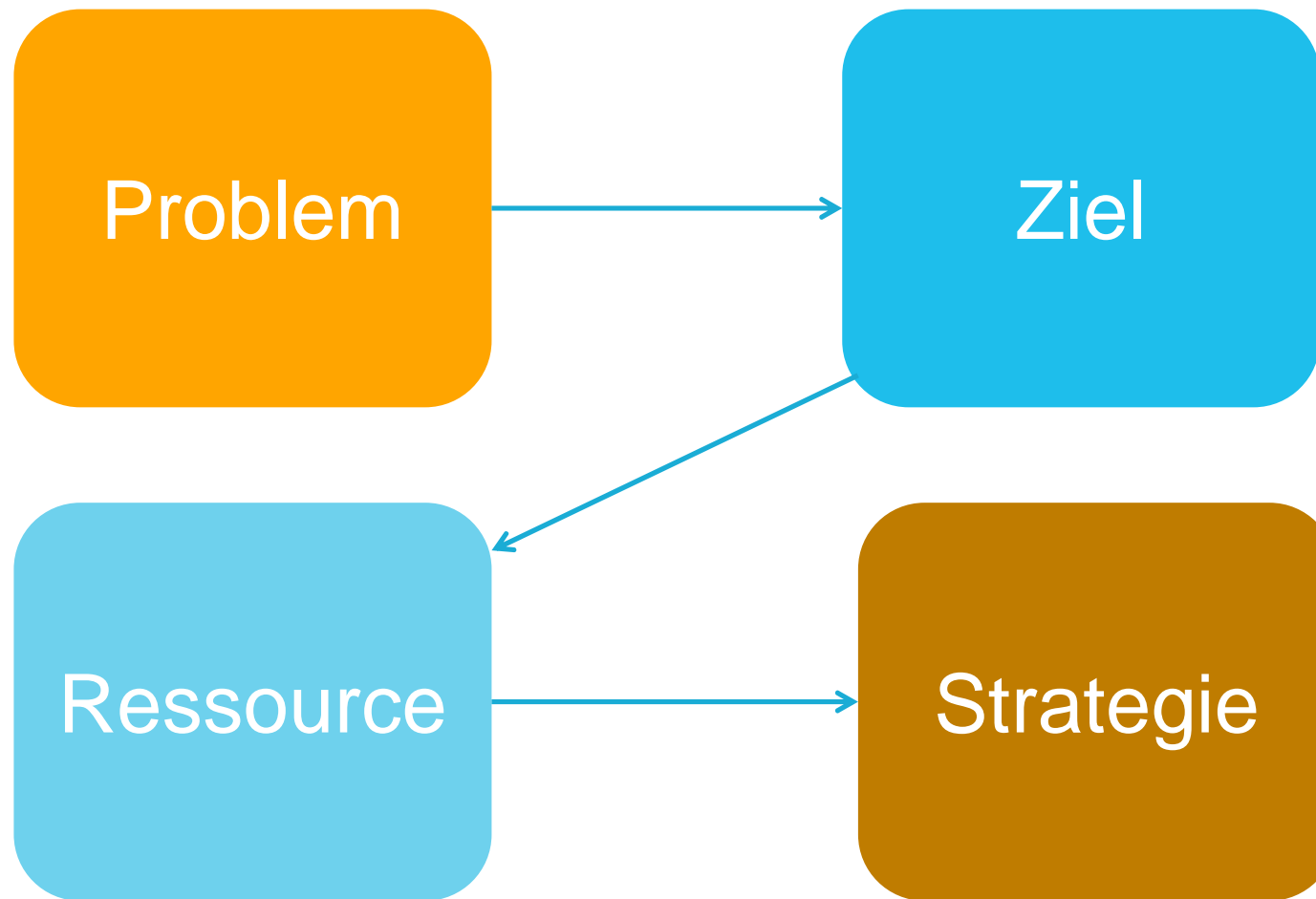
- rückwärtsgewandt
- negative Emotionen
- Ursache-Wirkungs-Denken
- enge Fokussierung

Lösungsorientiert

- vorwärts gerichtet
- sachlich
- reaktiviert Ressourcen
- erweitert des Fokus



Coaching-Matrix



Coaching in Bibliotheken

- Anwendungsszenarien
- Coaching-Formate
- den „richtigen“ Coach finden

Anwendungsszenarien

- Aufstiegsszenario:

- Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin übernimmt erstmals eine Führungsposition/Projektleitung.
- Eine Führungskraft wechselt auf eine neue Position mit völlig neuen Aufgaben & Verantwortung.
- Ein Teammitglied übernimmt die Leitung des (eigenen) Teams und braucht eine Vorbereitung auf die neue Rolle im alten Team.



Anwendungsszenarien

- Problemlösung:
 - Die Führungskraft hat Probleme bei der Durchführung von Kritikgesprächen und den Mitarbeitervorgesehenen-Gesprächen oder kann sich nicht durchsetzen.
 - Die Führungskraft braucht eine kurzfristige Reflexion zur Absicherung einer zu treffenden Entscheidung.
 - Konflikte im Team
 - Burnout-Gefährdung einzelner Mitarbeiter



Anwendungsszenarien



- Potentialentwicklung:
 - Eine (ggf. sehr introvertierte) Führungskraft will ihr Zeit- und Selbstmanagement verbessern.
 - Eine Führungskraft wünscht Feedback, um den eigenen Führungs-, Kommunikationsstil ... zu reflektieren und zu verändern.
 - Potentialanalyse für Nachwuchskräfte



Coaching-Formate

- *Einzel-Coaching (3-10 Termine)*
- *Team-Coaching*
- Kurz- oder Intensiv-Coachings um das Format vorzustellen (für Interessierte z.B. im Rahmen eines Gesundheitstages)
- Coaching-Seminar (z.B. für weibliche Nachwuchsführungskräfte)
- Externe Mitarbeiterberatung (EAP= Employee Assistance Program, 24/7)



Coach

- Externe Coaches, Aufbau eines Coaching-Pools
- Interne Coaches (z.B. an einer Universität)
- Externe Mitarbeiterberatung

- Kein geschützter Beruf
- Sehr unterschiedliche Qualifikation

- Empfehlungen!
- Erfahrungshintergrund Öffentlicher Dienst?





Betriebswirtschaftlicher Nutzen

Betriebswirtschaftlicher Nutzen

Coaching als maßgeschneiderte Fortbildung/PE für die einzelne Führungskraft



- erspart umfangreiche Fortbildungen, Abwesenheit und Kosten
- sichert einen höheren Erfolg in Verhaltensänderung und Kompetenzerweiterung durch Individualität, Reflexion und Feedback



Betriebswirtschaftlicher Nutzen

- als Prophylaxe, um z.B. Burnout zu vermeiden
- vermeidet hohe Kosten durch Präsentismus und langfristige Krankheitsausfälle
- Verbesserung des Zeit- und Selbstmanagements
- stabilisiert die Stressresistenz und verbessert die Leistungsfähigkeit



Betriebswirtschaftlicher Nutzen

- erweitert die Führungskompetenz der Führungskräfte
- vermeidet das Verschleppen von Problemen
- verbessert die Zusammenarbeit, Anerkennung
- zurückgehende „Reibungsverluste“ steigern die Motivation aller

steigende MA-Bindung,
weniger Fluktuation und
Wissensverluste

Verringerung der Kosten für
Rekrutierung, Einarbeitung
und Übergabe



Betriebswirtschaftlicher Nutzen

- Firmen, die eine externe Mitarbeiterberatung/ Coaching anbieten, „verzeichnen durchschnittlich 2,6 Krankheitstage pro MA weniger“.
- „74% der Klienten schildern positive Auswirkungen auf ihre Arbeitstätigkeit“.
- „24% der MA klagen über Sorgen und Probleme, die sie in ihrer Leistungsfähigkeit einschränken. Das HWWI leitet dadurch einen volkswirtschaftlichen Schaden von 262 Mrd.€ ab.“ (Fürstenberg-Inst.)



Betriebswirtschaftlicher Nutzen

- Jeder fünfte Mitarbeiter leistet durchschnittlich 25 % weniger aufgrund von Belastungen, Sorgen, Nöten, Süchten
- Stanford University (Kalif.): Formel zur Berechnung von Ausfallkosten durch Minderleistungen
<http://www.carpediem24.de/eap-externe-beratung/ausfallkosten-kalkulator.html>



Fazit

„Gesunde und motivierte Mitarbeiter sind demnach kein verzichtbarer Luxus für ein Unternehmen, sondern messbarer Gewinn.“

(Fürstenberg-Performance-Studie 2009)

Quellen

- Fürstenberg Institut:
<http://www.fuerstenberg-institut.de/news/fuerstenberg-performance-studie-2010/>
<http://www.fuerstenberg-institut.de/externe-mitarbeiterberatung/vorteile-und-nutzen/>
- Löffler, Maria: Nachlese Coaching in: Bibliotheksforum Bayern 04(2010)
http://www.bsb-muenchen.de/fileadmin/imageswww/pdf-dateien/bibliotheksforum/2010-4/BFB_0410_04_Loeffler_V01.pdf
- Paul, Gerd: Verlag Dashöfer GmbH
<http://www.dasbibliothekswissen.de/Coaching.html?wa=IPEMBI14>
- Paul, Gerd: Bibliotheksmanagement, Berlin: edition sigma (2000)
- Ausfallkosten-Kalkulator:
<http://www.carpediem24.de/eap-externe-beratung/ausfallkosten-kalkulator.html>



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Coaching & Beratung
Lernlift, Hannover



Professorin für Bibliotheks-,
Informations- und Wissensmanagement

Hochschule Hannover
Fakultät III,
Medien, Information und Design



Fragen & Diskussion

*Coaching
in Bibliotheken*

Luxus?

must-have!