

## PROFIL DES KARRIERE-COACHES

ALS TEIL DES *'TOOLKIT BERUFSBERATUNG & PROFESSIONELLES  
WACHSTUM IM WBL'*

FOKUSSIERT SICH DIESES **TOOL** AUF **KARRIERE-COACHING**

VON **MITARBEITERINNEN** IN ORGANISATIONEN

## KONZEPT

**Karriere-Coaching kann effektiv bei Menschen genutzt werden, die sich in Planung und Aufbau ihres Karriereweges befinden.**

- *Karriere-Coaching regt die KlientInnen dazu an, einen Karriereweg zu erstellen*
  - *Und dies unabhängig, verantwortungsbewusst und vernünftig*
- *Ein Coach begleitet die KlientInnen bei Karriere-Entscheidungen und bietet Unterstützung.*
  - *Vom Coach wird erwartet, dass er die KlientInnen dazu anregt, ihre Ressourcen, welche sie bereits besitzen, unabhängig zu nutzen, was ihnen in ihrer Karriereentwicklung hilfreich sein kann.*
  - **Ein guter Coach stellt die richtigen Fragen, anstatt Antworten zu geben.**

## MOTIVATION

Zur **Notwendigkeit** der Berufsberatung erklärte das europäische Netzwerk CEDEFOP:

*„Es besteht klarer Konsens in Europa, dass qualitativ hochwertige Beratung und Beratungsdienste eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung des lebenslangen Lernens, des Karrieremanagements und dem Erreichen persönlicher Ziele spielen.“*

Bei einzelnen **MitarbeiterInnen** kann das Karriere-Coaching garantieren:

- *ihre **Ermächtigung**, eine bedeutungsvolle Rolle in der Organisation/Firma zu spielen,*
- *gesteigertes **Bewusstsein** über ihre Beschäftigungsfähigkeit,*
- *Verantwortung für Selbstentwicklung und **Karrierefortschritt**.*

Auf Seite der ArbeitgeberInnen & Organisationen/Firmen, sollten Investitionen in Karriere-Coaching bewirken:

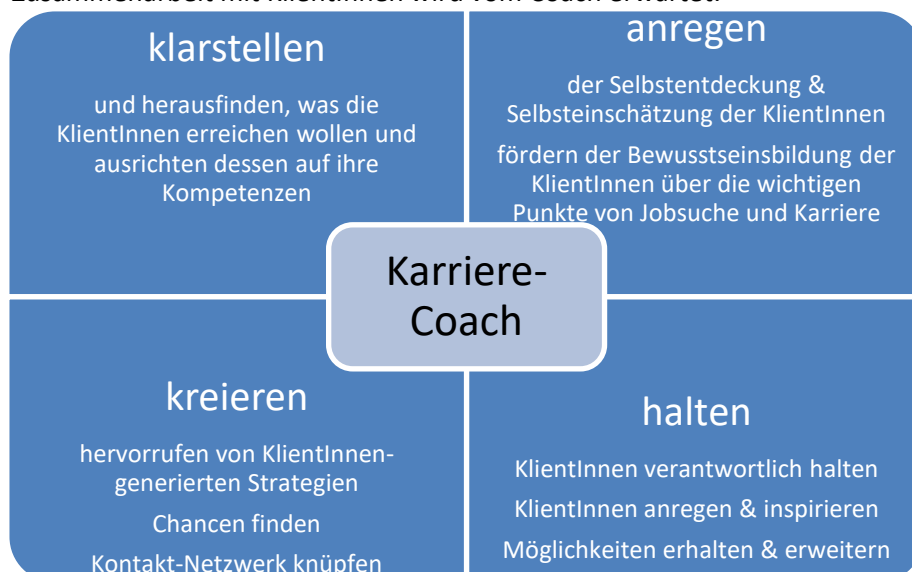
- **höher motiviertes** und besser ausgebildetes Personal und MitarbeiterInnen
- **größere Zufriedenheit** der Belegschaft und geringere Fluktuation,
- *geringere Kosten als Ergebnis der niedrigen Fluktuation und **höherer Effizienz**.*

## DAS TOOL

### ▪ PROFIL DES KARRIERE-COACHES

Die "International Coach Federation", eine weltweite Organisation für professionelle Coaches, definiert Coaching als: *„Partnerschaft mit KlientInnen in einem nachdenklichen und kreativen Prozess, der sie dazu bringt, ihr persönliches und berufliches Potenzial zu maximieren.“*

Bei der Zusammenarbeit mit KlientInnen wird vom Coach erwartet:



### ▪ FÄHIGKEITEN & KOMPETENZEN DES KARRIERE-COACHES

Um die unterschiedlichen Rollen im Profil zu erfüllen, soll der Karriere-Coach die folgenden notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen besitzen.

PROFIL	FÄHIGKEITEN
<b>KLARSTELLEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bewertung und Selbsteinschätzung der Kompetenzen &amp; Lernbedarf der KlientInnen.</li> <li>▪ Extrahieren der Ressourcen aus der Vergangenheit, die die KlientInnen bereits besitzen und fokussieren auf die positiven gegenwärtigen Aktionen der KlientInnen und auf das, was sie wirklich wollen.</li> <li>▪ Prozess des Coachings als Kommunikation und Konversation</li> <li>▪ Wissen über Tools wie: PDP, Lerntypen, SWOT-Analyse, Elemente des Coaching-Dialogs, lösungsorientierte Ansätze.</li> </ul>
<b>ANREGEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interaktion innerhalb eines Systemansatzes, der sich auf Interdependenz konzentriert.</li> <li>▪ Prozess des Coachings als Orientierungshilfe und Förderung individueller Lern- und Entwicklungsprozesse.</li> <li>▪ Kenntnis der Arbeitsmarktanalyse und Tools zur Selbsteinschätzung</li> </ul>
<b>KREIEREN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planungskompetenz im Rahmen des Konversationsdialogs. Nach einem ordnungsgemäß durchgeführten Dialog können KlientInnen Maßnahmen ergreifen, um Änderungen vorzunehmen, zu planen und umzusetzen.</li> <li>▪ Vernetzungs-Fähigkeiten und aktives Kooperieren mit anderen relevanten KollegInnen, Abteilungen und Organisationen in der Branche.</li> <li>▪ Kenntnis von Strategien, die den KlientInnen helfen, einen kleinen Schritt in Richtung einer gewünschten zukünftigen Vision der Situation zu machen.</li> </ul>
<b>HALTEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fokussierung als Methodik zur Erhaltung kleiner Veränderungen, die mit der Zeit an Einfluss gewinnen werden.</li> <li>▪ Nutzen von dem, was da ist und lernen, bestehende Antworten und Lösungen zu identifizieren. Erweitern der Möglichkeit der KlientInnen.</li> <li>▪ Umfassende Kenntnis der für das lebenslange Lernen führenden Faktoren</li> <li>▪ Selbst eine inspirierende Persönlichkeit und eine kreative Person sein.</li> </ul>

### ▪ KARRIERE-COACHING IN DER ORGANISATION

*Karriere-Coaching ist ein essentielles Element in der Organisation, um die **Befähigung** zu bedeutsamen Rollen in der Organisation/Firma für die gesamte Belegschaft zu garantieren.*

- *Die vorgeschlagene Matrix soll **ArbeitgeberInnen helfen**, „**ihr eigenes Personal**“ innerhalb des Sektors **aufzubauen** und ein hohes Maß an Arbeitskräfteabgang zu verhindern sowie die **Ermittlung von Zugangspunkten** für die Beschäftigung im gesamten Gesundheitssektor zu unterstützen.*
- *In Bezug auf die Karrierelevels haben wir die unterschiedlichen **Anforderungen** an das Karriere-Coaching und mögliche Stellenbeschreibungen in Organisationen, die im Gesundheitssektor eingesetzt werden, identifiziert.*

	Karrierelevel	Anforderungen an das Karriere-Coaching
<b>9</b>	<b>Direktor / Direktorin.</b> Verantwortung für die Entwicklung und Bereitstellung von Dienstleistungen für eine Bevölkerung auf höchster Ebene der Organisation. <i>GeschäftsführerIn, CEO</i>	Stimulieren des Aufbaus (internationalen) Wissens an der am weitesten fortgeschrittenen Grenze eines Arbeitsfeldes.

8	<p><b>Berater / Beraterin.</b> Erhebliche Verantwortung für die Verbesserung der Leistung oder Entwicklung. Klinische oder Managementverantwortung. <i>DirektorIn einer Abteilung, RegionalmanagerIn</i></p>	<p>Aufbau von Fachwissen, von dem einiges an der Spitze des Feldes als Basis für originelles Denken und/oder Forschung steht.</p>
7	<p><b>Fortgeschrittener Praktiker / Fortgeschrittene Praktikerin.</b> Verantwortung für die Entwicklung und Veränderung von Praktiken und Dienstleistungen. Entscheidungen über die Lernmodalitäten des Teams. <i>AbteilungsleiterIn, SektorleiterIn</i></p>	<p>Stimulieren der kritischen Bewusstseinsbildung und Schnittstelle zwischen den verschiedenen Arbeitsfeldern. Training bei der Beurteilung von Einzel- und Teamkompetenzen.</p>
6	<p><b>Hochrangiger Praktiker / Hochrangige Praktikerin.</b> Management und Führungsaufgaben. Verantwortung für die Teamleistung. Bewusstsein für die Bedeutung der sozialen/persönlichen Entwicklung und wie diese zu fördern und zu coachen ist. <i>TeamleiterIn, KoordinatorIn</i></p>	<p>Stimulieren des kritischen Verständnisses von detaillierten theoretischen und praktischen Kenntnissen. Ausbildung in Teamführungs-kompetenzen.</p>
5	<p><b>Praktiker / Praktikerin.</b> Kreative Problemlösung und Urteile, die Analyse und Interpretation erfordern. Aufsicht von einigen MitarbeiterInnen. <i>Hochrangiger ArbeiterIn im Gesundheitsbereich, LeiterIn der Station</i></p>	<p>Stimulieren des Aufbaus eines umfassenden, spezialisierten und theoretischen Wissens in breiten Kontexten eines Arbeitsfeldes. Ausbildung in Teamführungs-kompetenzen. Entwerfen und verwenden eines PDP in seinem Bereich.</p>
4	<p><b>(Beigestellter) Praktiker / beigestellte Praktikerin.</b> Die Arbeit orientiert sich an den üblichen Betriebsabläufen, aber der Praktiker / die Praktiklerin fällt Urteile, plant Aktivitäten, trägt zur Dienstleistungsentwicklung bei und zeigt Selbstentwicklung. Mögliche Betreuung (Supervision) einiger Mitarbeiter <i>Gesundheitspersonal mit speziellen Fähigkeiten</i></p>	<p>Stimulieren des Aufbaus des theoretischen Wissens in breiten Kontexten eines Arbeitsfeldes. Anleitung zur Betreuung einiger Mitarbeiter. Analyse und Verständnis der spezifischen Bedürfnisse der Lernenden im Rahmen der Arbeit.</p>
3	<p><b>Gesundheitsassistent / Gesundheitsassistentin.</b> Führen eine breitere Palette von Aufgaben durch und haben mehr Verantwortung (auch für Selbstentwicklung) – bekommen bei Bedarf Anleitung und Betreuung.</p>	<p>Stimulieren von Wissen oder Konzeptentwicklung, und die Entdeckung von Prozessen und Prinzipien. Anleitung für Service und Selbstentwicklung.</p>
2	<p><b>Hilfsarbeiter / HilfsarbeiterIn.</b> Ausführen von klinischen, technischen, wissenschaftlichen oder administrativen Aufgaben nach festgelegten Protokollen, Verfahren oder Arbeitssystemen.</p>	<p>Zugang zu spezifischem Wissen über ein Arbeitsfeld.</p>
1	<p><b>Einstiegslevel.</b> Begrenzte Anzahl von unkomplizierten Aufgaben unter direkter Aufsicht.</p>	<p>Zugang zu Grundkenntnissen.</p>

## ÄHNLICHE KONZEPTE

- **WIEDERHERSTELLUNG**  
*Trotz durch Krankheit oder Burn-Out verursachten Einschränkungen ein zufriedenstellendes, hoffnungsvolles und beitragendes Leben zu führen erfordert Hoffnung, Stärkung, Selbstverantwortung und bedeutungsvolle Rollen.*
- **KARRIERE-BERATUNG**  
*Alle Elemente der Beratung eines Individuums in der Funktion dieses Karriereprozesses, die dessen Beschäftigungsfähigkeit, (berufliche) Ausbildung, Training und (lebenslanges) Lernen sichern.*
- **KARRIERE-COACHING**  
*Identifikation der Stärken und Schwächen von KlientInnen, Karriereplanung mit ihnen und Entwicklung einer Strategie um diese umzusetzen, Aufbau eines Kontaktnetzwerks, welches auf der Jobsuche und in der Karriereentwicklung benötigt wird, Aufbau des Bildes der KlientInnen, was im Jobmarkt und im persönlichen Leben zählt.*

### BEST PRACTICE DER PROJEKTPARTNER

Vor der „Neuerfindung des Rades“ bewahrt haben diese Partnerschaft die bestehenden Best Practices des Karriere-Coaching, welche dankenswerterweise von unseren Partnern bereitgestellt wurden:

- **CZ**, LEDOVEC
- **BE**, HIVSET & LIFELONG LEARNING CENTRE HIVSET
- **UK**, NORTH WEST REGIONAL COLLEGE
- **SI**, VRTEC JELKA
- **BG**, TOKUDA
- **FI**, KPEDU

### AUSBlick

Wir hoffen, mit diesem Tool das Bewusstsein für Karriere-Coaching im Gesundheitssektor zu stärken,

- Es soll **Individuen dabei helfen** zu sehen, wo die Notwendigkeit, Fähigkeiten und Wissen zu entwickeln besteht, Ratschläge zur persönlichen Entwicklung zu suchen, am Mitarbeiter-Prozess beizutragen, und die Motivation aufrechterhalten, innerhalb des Sektors zu bleiben.
- Es soll **ArbeitgeberInnen und Organisations-ManagerInnen dabei unterstützen**, die angemessenen persönlichen Kriterien der Beschäftigungsfähigkeit und die Notwendigkeit für Beratung der MitarbeiterInnen, welche in verschiedenen Positionen des Gesundheitssektors tätig sind, zu definieren.