



socialdesign

Kompetenz für Ihr Unternehmen.



Begleitung und Sicherung des Arbeitsverhältnisses durch gezieltes Onboarding-Coaching

Andreas Dvorak, CEO und Mitinhaber
socialdesign ag

Ablauf des Referats und des gemeinsamen Austauschs

- Kurze Einleitung und Kontextualisierung
- Vorstellung des Konzeptes und der Erfahrungen
- Darlegung von spezifischen und professionsbezogenen Erkenntnissen
- Ausblick – Welche Vorteile bieten Coachings während der Onboarding-Phase
- Fragen



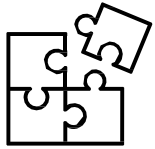
Einleitung und Kontextualisierung

- In der Zusammenarbeit mit verschiedenen Sozialdiensten war oft feststellbar, dass sich das Team der Sozialarbeitenden nach einigen Wochen wieder verändert hatte.
- Für die Kündigungen wurden immer wieder mannigfaltige Gründe angegeben: Man wurde zu einer Weltreise eingeladen; Jemand hatte gerade seine Traumstelle erhalten; oder man wollte nach dem langen Studium nun doch lieber eine Pause einlegen etc.
- Diese Art der plötzlichen und schnellen Austritte, veranlasste dazu, dass Sozialarbeitende später, nach ihrem Austritt über ihre Kündigungsgründe zu befragen.
- Die dann angegebenen Gründe hatten eher mit der hohen Belastung, Schwierigkeiten im Team, oder mit den Führungspersonen etc. oder Stress zu tun.

Wir erkannten...

- Viele verabschieden sich aus der Sozialen Arbeit (wirtschaftliche Sozialhilfe), da die Belastungen sehr hoch sind und der Druck schwierig auszuhalten ist.
- Die Teams wie auch die Führungspersonen sind sehr hoch belastet und haben zu wenig Zeit für die Einführung und zur Beantwortung entsprechender Fragen.
- Die Neueinsteigenden hatten oft den Eindruck, dass die Fallzahlen zu schnell erhöht wurden und die Fälle in der Regel alle sehr komplex waren.
- Es steigen nicht nur Schulabgehende wieder aus den Arbeitsstellen aus, sondern auch Kolleg:innen die bereits schon einige Zeit tätig waren.

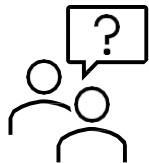
Daraus folgerten wir...



Es ist ein Weg zu finden, die spannenden und auch befriedigenden Aspekte im Bereich der wirtschaftlichen Sozialarbeit erkennbar zu machen, diese aufzuzeigen und damit die Motivation zu fördern.



Damit die neuen Mitarbeitenden in den Beruf einmünden und den Reiz erkennen, benötigt es mehr Zeit für die Einführung. Die Belastung muss personenentsprechend langsam erhöht werden.



Es werden Fachpersonen benötigt, welche die persönlichen und fachlichen Fragen der Berufseinsteigenden mit diesen entsprechend bearbeiten.

Anforderungen der aktuellen Situation

Wichtig ist das Bewusstsein, dass sich aktuell eine Generation von der Sozialarbeit verabschiedet und jüngere Menschen nachkommen.

Damit gelangen neue Haltungen, Werte und Gewohnheiten in die Organisation, die gegenseitig zu lernen und prüfen sind.

Dies gilt für Kolleg:innen und Vorgesetzte.

Damit verändern sich die Einführungs- und Onboarding-Ansprüche und Vorgehen, auch zukünftig.

Die Umsetzung der Idee des Onboarding-Coachings

Die Erkenntnisse stellten wir verschiedenen Fachpersonen und Sozialdiensten vor.

Als Ergebnis daraus erfolgte ein erster Test-Lauf mit den Sozialen Diensten Winterthur.

Konkret wurde eine gemeinsame Stellen-Ausschreibung erarbeitet, da anfänglich die Absicht bestand, bereits beim Recruiting mitzuarbeiten und die Sozialarbeitenden bereits zu diesem Zeitpunkt auf das Onboarding-Vorgehen vorzubereiten.

Mit dem Test wurden 3 Sozialarbeiterinnen per Inserat gesucht. Diese absolvierten, nach Abschluss ihrer Probezeit, je ein Einzel-Coaching mit ca. 8 Sequenzen.

Auf- und Ausbau einer entsprechenden Konzeption

- Aufgrund der Erfahrungen auf Seiten des Sozialdienstes, der Abteilungsleitenden sowie den Coachies und Coaches, wurde die Konzeption angepasst und verfeinert.
- Dies betraf die Zielsetzungen, das Vorgehen und den Umgang mit allfällig möglichen Risiken oder Konflikten.
- Der Bereich Recruiting wurde vom Vorgehen ausgeklammert.
- Damit startete der Versuch mit dem Gruppen-Coaching.
- In diesem wurden zwischen 6 bis 8 Personen gleichzeitig begleitet.

Ziele und Ausrichtung des Coachings

- Das Coaching wurde Ziel-, Themen- und Situationszentriert aufgebaut.
- Die aktuell persönliche Befindlichkeit und die sich dabei stellenden Fragen und Probleme stehen im Zentrum.
- Das Coaching erfolgt entlang der sich stellenden Fragen im Bereich der Fachthemen und des methodischen Vorgehens.
- Es ist ausgerichtet auf die Aneignung institutionsbezogener, professioneller Vorgehen und der Integration, in das eigene Handlungsrepertoire.



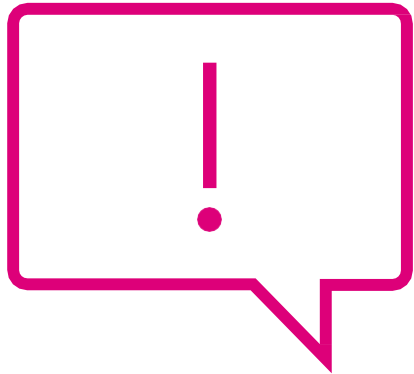
Start und Einstieg ins Coaching

- Im Rahmen der ersten Sitzung werden die Teilnehmenden nach einer Vorstellungsrunde über die Zielsetzungen des Onboardings informiert.
- Informiert wird auch über die Einzuhaltende Diskretion und über die geplanten Abläufe bei Störungen oder Fragen zur Leitung oder Kolleg:innen.
- Die Coachingeinheit startet von an Anfang mit Fragen zur aktuellen Befindlichkeit, den bestehenden Zielsetzungen, Situationen, die herausfordern oder Freude bereiten.
- Wichtig ist, dass die Gruppe gemeinsam ins Gespräch kommt und Fragestellungen gemeinsam besprochen werden.

Erkenntnisse aus den durchgeführten Coachings



Das wichtigste zuerst!



Es wurden insgesamt 3 Einzelpersonen und 6 Gruppen à 6 bis 8 Personen begleitet.

Damit profitierten in den letzten 3 Jahren ca. 45 Personen von einem Onboarding-Coaching.

Es bestand nie ein Bedarf nach einer Aussprache mit einer Abteilungsleitung, es kamen auch nie Konflikte auf.

Die angemeldeten Personen nahmen regelmässig an den Coachings teil und beteiligten sich rege an den Besprechungen und Reflektionen.

Die Coachings und Erkenntnisse daraus wurden jährlich gemeinsam mit der Leitung des SD Winterthur ausgewertet.

In welchen Bereichen wurden Themen reflektiert ?

1/3

Praxis und Umgang

- mit verschiedenen Belastungen bei einem Sozialdienst
- und in den Fällen

1/3

Praxis und Umgang

- mit Vorgaben / Begrenzungen
- Sozialarbeitsmethoden

1/3

Praxis und Umgang

- mit sozialdienst-/ leitungsbezogenen Themen
- mit Themen und Vorgaben in den verschiedenen Teams

Was wirkte...

Der Austausch und die Besprechung von unterschiedlichsten Fragen war zentral.

Der teamübergreifende Austausch, da die Coaching-Teams über den gesamten Dienst zusammengesetzt wurden, wurde sehr geschätzt.

Der Austausch über erlebte Belastungssituationen und die Erfahrung, dass es auch wieder anders kommt hat sehr grossen Impact auf die Motivation und Befindlichkeit.

Man sprach, was man im eigenen Team evtl. nicht zu fragen wagte.

Der Austausch von praktischem Vorgehen, Erfahrungen von möglichen Erleichterungen in der Arbeit, Tipps und Tricks etc. wurde überaus geschätzt.

Ebenfalls zentral ...

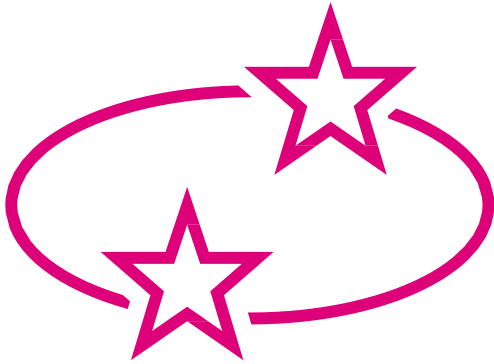
War die Bearbeitung von Themen, die sich mit Fragen des effizienten Vorgehens und dem Umgang mit dem zugewiesenen Arbeitspaket und den Fallzahlen befassten.

Die Priorisierung und die Unterscheidung zwischen dringend und wichtig war oft Thema.

Zeitmanagement.

Arbeitsteilung mit anderen Berufsgruppen/Administration/Abklärende Dienste.

Was erstaunte...



Fragen zum Umgang mit schwierigen, aggressiven nicht kooperativen Klienten wurden verschiedentlich angesprochen.

Die Arbeit mit Personen mit Persönlichkeitsstörungen etc. ist wenig bekannt und löst auch hohe Belastungsmomente aus.

- In diesem Bereich scheint teilweise theoretisches Wissen zu fehlen, auch wird unterschätzt, dass heute ein höherer Anteil solcher Klientenschaften besteht.

Dies verändert und erschwert die Beratungsarbeit im öffentlichen Bereich stark.

Grosse Priorität hat...

- Die Entwicklung einer «Ownership» als Sozialarbeitende:r gerät oft in Vergessenheit.
- Es ist wichtig das Empowerment der Sozialarbeitenden zu fördern und sie in ihrem professionellen Handeln und ihrer Haltung zu stärken.
- Wer seinen Beruf selbstsicher und selbstbewusst ausübt und damit über eine «Ownership» verfügt, wird sich für seine Stellung und Profession einsetzen und sich damit auch in einer schwierigen Situation eher zurechtfinden.
- Damit werden Mitarbeitende gefördert, die sich bewusst für ihre Profession und ihre Arbeitgeber entscheiden und damit auch bereit sind an den Weiterentwicklungen der Organisation mitzuarbeiten und dabei ihren Teil der Verantwortung zu übernehmen.

Ausblick

Vorteile eines Onboarding-Coachings und wie kann ein solches kostensensibel erbracht werden



Wo liegt der Nutzen des Onboarding-Coachings

- Für neue Mitarbeitende macht es Sinn, wenn sie mit einer externen Fachperson ihre Fragen besprechen können. Diese hilft beim Verstehen der Organisationsstruktur und fachbezogener Vorgehen/Prozesse.
- Es scheint für die Coachies wichtig eine Person gegenüber zu haben, die nicht in die Organisation gehört und damit eine neutrale Haltung einnimmt.
- Trotzdem muss ein Ausgleich der verschiedenen Interessen (mediatorisch) vertreten werden.
- Auch muss die coachende Person den Arbeitsbereich kennen und die Stellung der Sozialarbeitenden/Facharbeitenden verstehen.

Risiken...



Es besteht das Risiko der zu hohen Einflussnahme durch einen Coach.

Das gegenseitige Verständnis zwischen dem Coach und den Coachies ist zentral.

Ein Onboarding-Coaching ist kein warmes Bad, dabei geht es um das Lernen an der Realität und den Umgang mit Fragestellungen, die herausfordern.

Wer kann Onboarding-Coachings durchführen?

1. Personen mit einer Ausbildung im Bereich Coaching und Sozialer Arbeit.
2. Personen die über Erfahrungen in der Sozialen Arbeit und über Führungserfahrungen verfügen.
3. So könnten bspw. Leitende oder Bereichsleitende von Sozialdiensten gegenseitig solche Coachings durchführen.
4. Interne Coachings sind möglich, wobei oft die Frage nach der Interessensbindung aufkommt
5. Auch Sozial-Konferenzen oder -Verbände könnten entsprechende Praktik-Coaching-Teams zusammenstellen.



Zeit für Fragen



Herzlichen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit.

