

Evaluation pflegerisches Stationsleitungscoaching für die Region Ravensburg-Bodensee

Symposium BFLK Landesverband
16. Oktober 2025
Reichenau

Anna Heinsch, Luisa Sauter, Romy Rittweg, Bernd
Kunkel, Benedikte Steidl

Hintergrund und Problemstellung

- Führungsverantwortung = Herausforderung
- Vorbereitung nur in der Theorie → Transfer in die Praxis?

Liegt es an mir oder an der Sache?



Mit wem kann ich es nachbesprechen wenn ein MA-Gespräch nicht gut verlief?



Habe nur ich diese Probleme mit den MA?



Wollen nur meine Mitarbeitenden nicht zu FB?



Rahmen des SL-Coaching

- Beginn September 2023
- 1xMonat
- 2h
- Pflegerische SL (in den letzten 2 Jahren in diese Position gekommen)
- Region Ravensburg-Bodensee
- Geschlossene Gruppe von 15 Personen
- Projektstatus für 1 Jahr



Ziele des SL-Coaching

- die Weiterentwicklung als Führungskraft
- die Vernetzung mit anderen Stationsleitenden
- die Förderung der persönlichen Reflexion
- die Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses unter Einbezug der Führungsleitlinien des Unternehmens
- Sicherheit im Umgang mit Konflikten erlernen
- Sicherheit bei der Führung von Teams zu erlangen



Zielsetzung der Evaluation

- Relevanz des Coaching Angebots prüfen
- Ausweitung des Coaching Angebotes auf anderen Berufsgruppen und Standorte des Unternehmens prüfen
- Erkenntnisse darüber, ob die bisherige Form/ der Aufbau des pflegerischen Stationsleitungscoachings für die Teilnehmenden in einem angemessenen Rahmen und Ausmaß stattgefunden haben



Übergeordnete Forschungsfragen

- **Praxistransfer:** In welchen Situationen konnten Sie erlerntes aus dem Coaching anwenden? Gab es Schlüsselmomente?
- **Setting/Rahmen:** Bietet das pflegerische Stationsleitungscoaching einen angemessenen Rahmen des Austauschs, der kollegialen Beratung und Supervision?
- Was sind förderliche und hemmende Faktoren die aus Sicht der Teilnehmenden erlebt wurden?
- **Konstellation:** Sollte die Zusammensetzung der Gruppe (neue Leitungen, nach Berufsgruppen, etc.) definiert werden oder ist eine offene Gruppe zu bevorzugen? Welche Vor- und Nachteile ergeben sich aus verschiedenen Gruppenmodellen?
- **Zukunftsperspektive:** Wie relevant empfinden sie die Aufrechterhaltung eines solchen Coaching Angebotes?



Methodische Vorgehensweise

- Einladung zur Teilnahme via Mail am Ende des Projektzeitraums
- N=6
- Semistrukturiertes, leitfadengestütztes Telefon-/Videointerview
- Qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz mittels MAXQDA



Ergebnisse - Teilnahmemotivation und -verbindlichkeit

- Chance, sich in die Rolle der Stationsleitung einzufinden und mehr Sicherheit zu gewinnen
- Interesse am Austausch
- Mangelnde Verbindlichkeit brachte Unruhe in die Gruppe
- Termin im Dienstplan hinterlegen
- Unterstützung vom Arbeitgeber war hilfreich

„Ich hatte negative Erfahrungen als Leitung gemacht und wollte das Coaching nutzen, um zu schauen, was waren meine Anteile daran und mich persönlich weiterentwickeln, mir Unterstützung holen. (Interview K12: 6)



Ergebnisse - Setting und Rahmen

„Nach dem sich alle geöffnet haben und mit sensiblen Themen gekommen sind, hatte man das Gefühl, dass alles in der Gruppe bleibt und sensibel behandelt wird“
(Interview G76: 26-28)

- Angewendete Methoden des Coachings waren bereichernd und abwechslungsreich
- Ideale Gruppengröße zwischen fünf und zehn Teilnehmende
- Geschlossene Gruppe ermöglicht eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre



Ergebnisse - Praxistransfer

- Unterstützt bei der Rollenfindung
- Gewinn von Selbstsicherheit und Klarheit
- Bearbeitung von konkreten Themen aus dem Arbeitsalltag
- Selbstsicherheit der Stationsleitungen hat sich auf die Sicherheit des Teams ausgewirkt

„Ich bin selbstbewusster in meiner Rolle, weil ich mir bewusster geworden bin, was die Rolle mit sich bringt“
(Interview B52: 57)



Ergebnisse - Zukunftsperspektive

„Es sollte zum Standard gehören, wo neue Stationsleitungen hingehen können und sich mit anderen Bereichen austauschen können.“ (Interview B89: 44)

- Mehrwert für die Mitarbeitenden und das Unternehmen
- Alle Befragten würden es weiterempfehlen
- Empfehlungen:
 - Coaching für alle neuen Leitungen, geschlossene Gruppe
 - Coaching für langjährige Leitungen, offen geführt
 - unabhängig von der Berufsgruppe



Diskussion und Fazit

- Rollenentwicklung
- Erlangen von mehr Selbstsicherheit und Klarheit im Umgang mit Führungsaufgaben
- Kleingruppen-Coaching (fünf bis zehn Teilnehmenden) förderlich
- Coaching wurde als Mehrwert für Mitarbeitenden und Unternehmen betrachtet
- Weiterführung und Ausweitung wird empfohlen



Kontakt Daten:

Anna Heinsch

Pfl. AL und Pflegeforschung

anna.heinsch@zfp-zentrum.de

Luisa Sauter

Pflegeentwicklung

luisa.sauter@zfp-zentrum.de