



## Masterlehrgang „LEADERSHIP & SOZIALES MANAGEMENT“

Masterprüfung im März 2011

### Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gehobenen Dienstes der Gesundheits- und Krankenpflege an Mentoring

Gertrude Schmitzberger

gk.schmitzberger@gmail.com

#### **Zusammenfassung:**

Die vorliegende Arbeit untersucht, ob Mentoring als Beratungsmodell zur Entwicklung der Führungskompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege geeignet ist. Im ersten Teil werden verschiedene Aspekte von Mentoring anhand der Literaturrecherche beleuchtet, im Besonderen „Mentoring im Beruf“ und „Mentoring im Gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege“. Die Kernaussage aus der Literatur ist, dass der zentrale Unterschied von Mentoring zu anderen Beratungsformen, wie etwa Coaching oder Supervision, in der Weitergabe von Praxiswissen liegt. Im empirischen Teil wird erhoben, welche Erwartungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gehobenen Dienstes der Gesundheits- und Krankenpflege an Mentoring haben. Zur Beantwortung der Forschungsfragen wird die Qualitative Untersuchung gewählt. Jeweils sechs Mentorinnen / Mentoren und sechs Mentees aus dem „Internen Managementprogramm“ der Gesundheits- und Spitals-AG von OÖ werden befragt. Im ersten Teil des Interviews gilt es „Verständnis von Mentoring“ und „Erfolgsfaktoren von Mentoring“ zu ermitteln. Der zweite Teil beschäftigt sich mit der Beurteilung weiterer Aspekte von Mentoring durch Mentorinnen / Mentoren und Mentees. Vor allem die befragten Mentorinnen und Mentoren, bewerten Mentoring als Beratungs- und Lernmodell gut. Auch die Mentees beurteilen Mentoring gut, liegen aber in ihrer Einschätzung tendenziell niedriger. Unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus Literatur und Interviewdaten wird abgeleitet, dass Mentorinnen und Mentoren zumindest ein psychologisches Grundverständnis haben sollen und über Lernprozesse bescheid wissen müssen. Weiters verdeutlicht diese Arbeit, dass wenn Mentoring gut vorbereitet und aktiv gestaltet wird, es ein gutes Beratungsmodell für angehende Führungskräfte im Gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege ist.

#### **Abstract:**

The paper at hand examines, if mentoring, when used as a counselling tool, is qualified to develop leadership skills for employees in professional nursing (Gehobener Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege). The first part, using the topical literature, covers various aspects of mentoring, focusing on mentoring at work“ and „mentoring in professional nursing (Gehobener Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege)“, the key message being that the chief difference between mentoring and other advisory services such as „coaching“ or „supervision“ is the translation of practical know how. In the empirical part, the professional nurses' expectations on mentoring is discussed. The answers to the research questions were determined by qualitative analysis. Six mentors and six mentees coming from the „internal management program“ of the „Gesundheits- und Spitals- AG“ were interviewed. The first part of the interview aims for determining the „comprehension of mentoring“ and „the factor of success of mentoring“. The second part engages in the evaluation of other aspects of mentoring by the mentors and mentees. Especially the mentors thought of mentoring as a good counselling and learning tool. Also the mentees came up with a similar outcome, just not as high. Considering the data from the literature and interviews it is plausible that mentors should have a basic understanding of psychology and learning processes. In addition, this paper shows that mentoring, if prepared properly and applied correctly, is a good counselling tool for future executives in professional nursing.