

PARENTAL COACHING

IM UNTERNEHMEN

Grit Svenja Scholz | Januar 2024

INHALTSVERZEICHNIS

Ausgangslage: Herausforderung Vereinbarkeit

Parental Coaching - Zielrichtung und Wirkungsweise

Rahmenbedingungen / interne Organisation und Einbettung

Positive Effekte für Arbeitgebende und Arbeitnehmende

Zusammenfassung / Fazit

Quellen



AUSGANGSLAGE

HERAUSFORDERUNG VEREINBARKEIT

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nimmt - insbesondere in der Phase der Familiengründung - stark an Bedeutung zu. Zusätzlich definieren Männer ihre Vaterrolle neu und damit u.a. auch den zeitlichen Anteil, den die Erwerbsarbeit einnehmen kann, darf und soll.

Mütter und Väter sehen sich in dieser neuen Lebensphase mit zahlreichen Fragen hinsichtlich ihrer weiteren beruflichen Optionen sowie der Integration beruflicher und privater Prioritäten konfrontiert:

HERAUSFORDERUNG VEREINBARKEIT

GIBT ES RESSOURCEN & TOOLS, DIE MICH IN
DIESER LEBENSPHASE UNTERSÜTZEN
KÖNNEN?

WAS GESCHIEHT NUN MIT
MEINER KARRIERE?

Was sind die Erwartungen meiner
Führungskraft und des Teams an
mich?

WIE GELINGT ES
ANDEREN ELTERN?

WAS SIND EIGENTLICH MEINE
PRIORITÄTEN?

WIE GELINGT ES MIR, BEIDES
UNTER EINEN HUT ZU
BRINGEN - FAMILIE UND JOB?



CAREER + FAMILY



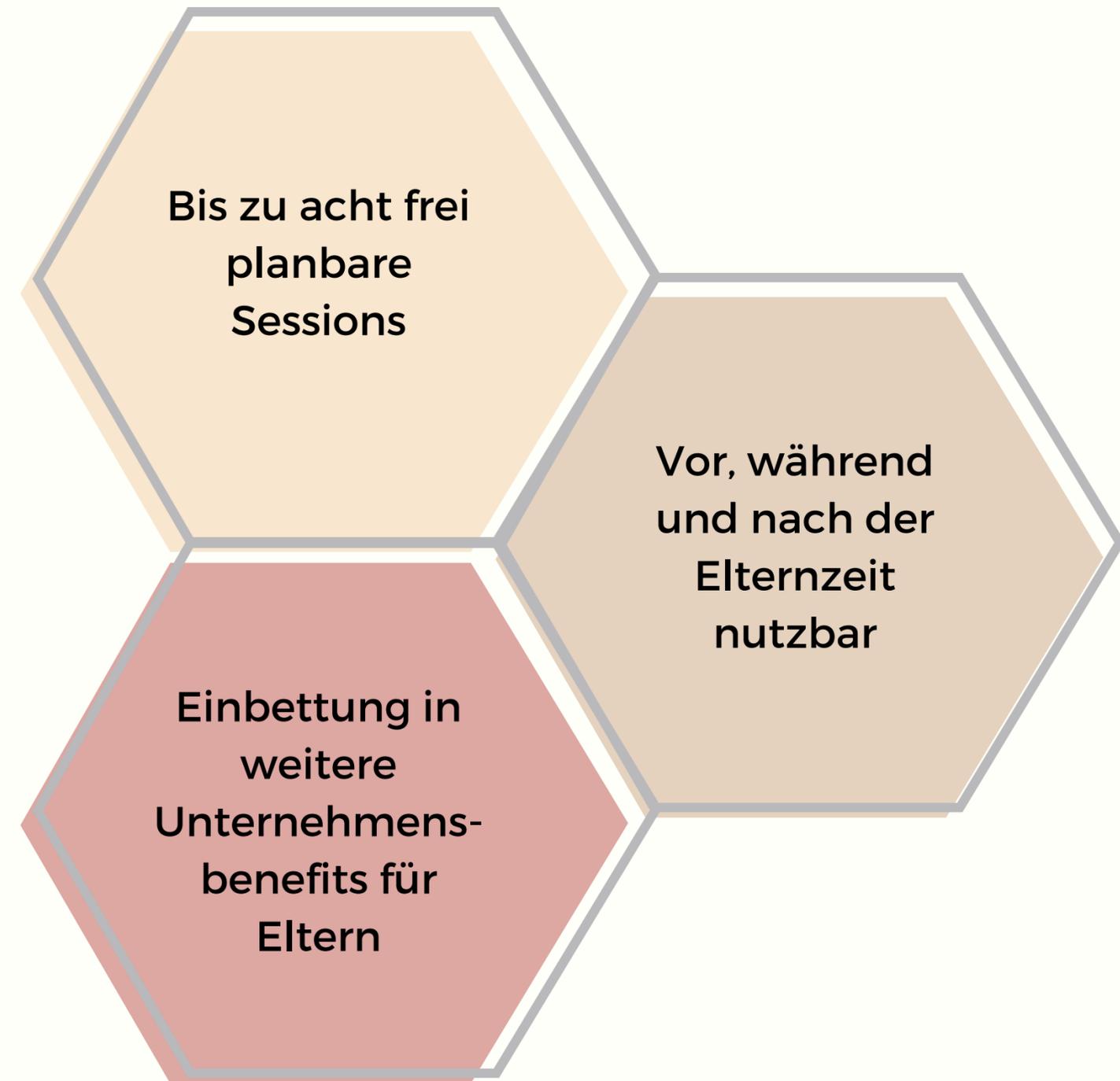
Durch Parental Coaching erfahren (werdende) Mütter und Väter bei der Planung einer elternzeitbedingten Abwesenheit und dem Wiedereinstieg in ihre berufliche Tätigkeit Unterstützung bei der Definition ihrer individuellen Vereinbarkeit und Karriereplanung.

Nicht nur vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist ein wertschätzendes, individuelles Unterstützungsangebot eine kluge Maßnahme, um hochqualifizierte Mitarbeiter*innen ans Unternehmen zu binden und damit der Abwanderung von Fachwissen und der hiermit einhergehenden Diskontinuität in Teams entgegenzuwirken. Hierdurch kann zusätzlich auch den - meist ambitioniert gesteckten - Diversity Zielen der Unternehmen Rechnung getragen und der Employer Brand positiv gestärkt werden.

PARENTAL COACHING

Das Parental Coaching stellt den standardisierten Rahmen eines individuellen Coachings im Zusammenhang mit einer Elternzeit bzw. der Umstellung auf Teilzeit nach Geburt eines Kindes dar. „Standardisiert“ ist hierbei im Sinne eines vordefinierten Umfangs der nutzbaren Coaching-Einheiten sowie der inhaltlichen Ausrichtung auf das Grundthema Karrieregestaltung vor dem Hintergrund der gelebten Elternschaft zu verstehen.

Das Angebot eines Parental Coaching - eingebettet in weitere familienunterstützende Angebote/Benefits des Unternehmens - unterstützt Mitarbeiter*innen dabei, ihren beruflichen Weg weiterzuverfolgen sowie die neu hinzugekommenen Aspekte der Elternschaft zu integrieren.





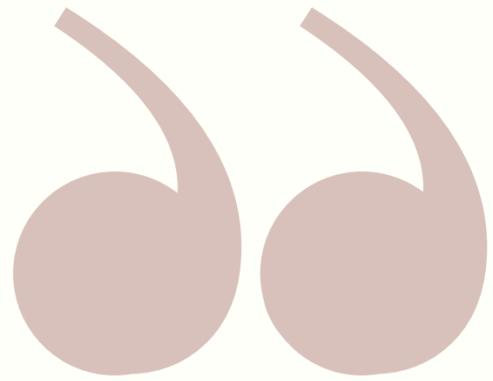
PARENTAL COACHING

Die durch Coaching begleitete Bearbeitung individueller Fragestellungen, unterstützt Mitarbeiter*innen, Klarheit hinsichtlich ihrer sich ggf. geänderten Prioritäten zu gewinnen und erforderliche Anpassungen vorzunehmen. Da im Coachingprozess immer und vor allem auch mit dem Unbewussten gearbeitet wird, können insbesondere bisher wenig reflektierte Glaubenssätze lösungsorientiert bearbeitet werden, die sich bei der Verwirklichung der individuellen Vereinbarkeit und Fortführung des beruflichen Weges anderweitig hinderlich auswirken könnten.

PARENTAL COACHING



Innerhalb der absolut vertraulichen Sitzungen erarbeiten Coachee und Coach Lösungen, wie der/die Coachee seinen/ihren beruflichen Weg künftig gestalten will. Coachingmethoden wie zum Beispiel Perspektivwechsel, Ressourcen- und Wertearbeit befähigen den/die Coachee, unbewusste Potenziale zu heben und die eigenen Ressourcen zu stärken. Die Fragenkompetenz des/der Coach leiten den/die Coachee zu mehr Klarheit.



**Gute Eltern sind
bessere Mitarbeiter**

- JOACHIM E. LASK, RALPH KRIECHBAUM



RAHMENBEDINGUNGEN

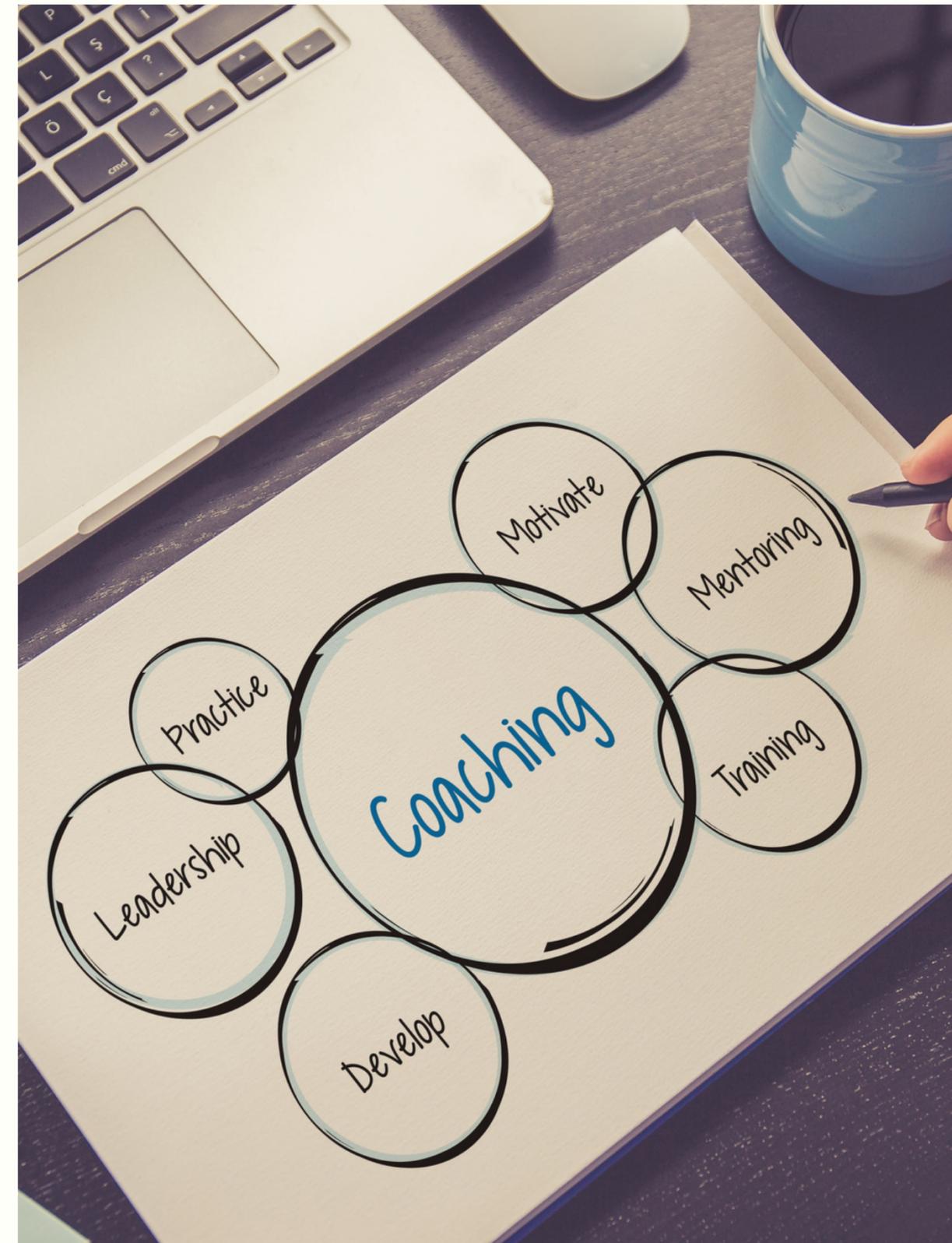
INTERNE ORGANISATION UND EINBETTUNG

Um jegliche Anfragen in zeitlich angemessenem Rahmen bedienen zu können, sollte vor Launch des Angebots innerhalb des Unternehmens ein Pool an Coaches etabliert worden sein. Je nach Unternehmenskultur und -größe ist zu prüfen, inwieweit dieser Pool aus internen und/oder externen Coaches bestehen sollte.

Die Coaches sind hinsichtlich weiterer Unterstützungsangebote und Benefits sowie des Trainingsangebots des Arbeitgebers informiert, um als Bindeglied zu verfügbaren Ressourcen weitere Möglichkeiten sichtbar zu machen, ohne hierzu zu beraten (klare Abgrenzung Berater - Coach). Diese Brückenfunktion wird deswegen als wichtig erachtet, weil erfahrungsgemäß Hemmungen bestehen können, sich intern nach Angeboten zu erkundigen, die vermeintlich „private“ Belange betreffen (KiTa-Platz-Suche, Au-Pair, Elternberatung, Burnout Prävention u.ä.).

Das Parental Coaching sollte als Standardangebot des Unternehmens für alle Mitarbeitenden, die in Elternzeit gehen, aus ihr zurückkehren, oder auch ohne eine vorherige Elternzeit lediglich ihre Arbeitszeit messbar reduzieren, eingeführt sein. Die Wahrnehmung der Coaching Sessions sollte für alle Mitarbeitendengruppen offen sein und keiner vorherigen Genehmigung durch die eigene Führungskraft bedürfen.

Hierdurch wird erstens sichergestellt, dass alle Eltern gleichermaßen von dem Entwicklungsangebot Gebrauch machen können und sich dies nicht auf Manager-/Führungskräfteebene beschränkt, wie es in der Vergangenheit mit derlei PE-Maßnahmen nicht selten gehandhabt wurde. Weil Vereinbarkeit heute nicht mehr nur ein Thema für weibliche Führungskräfte ist, ist die Öffnung des Angebots für Mitarbeitende aller Hierarchiestufen eine unverzichtbare Voraussetzung für eine positive Rezeption des Angebots in der Mitarbeitendenschaft.



Die Festlegung auf einen konkreten Rahmen von maximal acht Sessions gewährleistet außerdem eine absolute Gleichbehandlung. Durch die Vorgabe des Rahmens hinsichtlich des zeitlichen Umfangs der Sessions wird innerhalb der höchst individuellen Maßnahme eine sachliche Gleichbehandlung dem Umfang nach gewährleistet.

Nicht zuletzt wird durch die genehmigungsfreie Wahrnehmung im direkten Kontakt zwischen Mitarbeiter*in und Personalentwicklung (oder sonstiger für Coachings zuständiger Stelle innerhalb des Unternehmens) die etwaige Hürde herabgesetzt, das Angebot überhaupt in Anspruch zu nehmen. Eltern finden sich nicht selten in einer vulnerablen Phase und durch die Veränderungen des familiären Kontextes, die eigene Prioritätenverschiebung und die (vermeintlichen) Erwartungen und Herausforderungen im Job überfordert oder verunsichert und ziehen vor, das Sortieren der Anforderungen / ihre Neuaufstellung in einem geschützten Rahmen durchführen zu können. Zusätzlich hat nicht jedes Unternehmen in Gänze bereits den Reifegrad erlangt, um Coaching als Wachstumsbeschleuniger wertzuschätzen. In solchen Umgebungen, in den Coaching teilweise noch Defizitbeseitigungstool angesehen wird, dient die individuelle Genehmigungsfreiheit dem Schutz des Coaches sowie dem unmittelbaren Erfolg der Maßnahme.



POSITIVE EFFEKTE

ARBEITGEBENDE

- Talente Halten / Talente anziehen = positives Employer Branding
- Kontinuität
- Wissenserhalt durch höhere Verbleibquote
- Leistungs- und Motivationserhalt, gesteigerte Flexibilität
- Optimierte Planbarkeit aufgrund zielgerichteten Erwartungsmanagements
- Höhere Diversität = Innovationskraft
- Senkung der Personalkosten



MITARBEITENDE

- Ressourcenstärkung, Selbstwirksamkeit, Positionierung, Resilienz
- Klarheit der privaten und professionellen Rolle(n); eigenes "Vereinbarkeitskonzept"
- Definition individueller Karriereziele
- Optimierte Kommunikation der eigenen Erwartungshaltung und Grenzen
- Leistungs- und Motivationserhalt, erhöhte Flexibilität
- Offener Umgang mit Konfliktsituationen
- Zunahme der Loyalität und des Vertrauens

ZUSAMMENFASSUNG / FAZIT



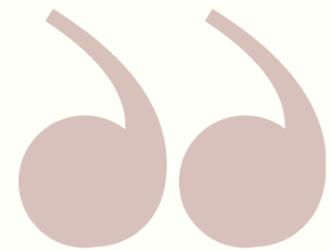
Parental Coaching unterstützt Eltern dabei, berufliche Herausforderungen auch im Kontext der Familienvereinbarkeit individuell bestmöglich zu meistern und wirkt sich damit loyalitätsbildend aus.



Parental Coaching erhöht die Rückkehr- und Verbleibquote - insbesondere von weiblichen Talenten - und führt zu mehr Gender Diversity, vor allem auf Führungskräfteebene.



Parental Coaching trägt durch seine positive Wirkung zu einem besseren Employer Branding nach außen, aber auch nach innen bei. Dies führt zu einer gesteigerten Arbeitgeberattraktivität für neue, wie auch bereits vorhandene Talente.



LITERATUR / QUELLEN



Parental Coachin bei SIEMENS :

https://vitzthum-coaching.com/wp-content/uploads/2021/01/Parental-Coaching_20200710.pdf

“Einführung eines Parental Coachings” - Konzept Grit Svenja Scholz 11/2022

MyCollective: <https://www.mycollective.io/>

HAUFE - Parental Coaching bei Linklaters:

https://www.haufe.de/personal/hr-management/frauenfoerderung-instrumente-und-best-practices/maternity-coaching-bei-linklaters_80_295868.html

„Gute Eltern sind bessere Mitarbeiter“, Joachim E. Lask, Ralph Kriechbaum

Fotos: Canva Pro