

SeitenWechsel – Führung stärken dank Verunsicherung

Wenn selbst hartgesottene Führungskräfte aus der Fassung geraten und nach fünf Tagen ihr Menschenbild überdenken, waren sie in einem SeitenWechsel. Die Weiterbildung stärkt Führungspersönlichkeiten durch Verunsicherung. Mut gehört dazu.



VON JACQUELINE SCHÄRLI*

«Das war die lehrreichste Woche meines Lebens. Mir war, als hätte mir jemand ein Nachtsichtgerät für Menschlichkeit aufgesetzt.» Der dies sagt, ist Wolfgang Müller, Managing Director GT Fleet Business, Alstom. Er hat im Rahmen eines SeitenWechsels fünf Tage in einem Kinderheim mitgearbeitet. Die Weiterbildung in Führungs- und Sozialkompetenz gibt es seit 20 Jahren. Über 3000 Kaderleute aus Wirtschaft und Verwaltung haben schon einen SeitenWechsel gemacht.

Warum wählen Auszubildende diese Weiterbildung? Andreas Hänggi, Leiter Management Development & Talent Management von Manor: «Unseren Führungskräften gibt das Programm die Möglichkeit, sich in einem ungewohnten Umfeld zu reflektieren, und es trägt dazu bei, ihre Souveränität im Alltag zu steigern.»

Talent Management, Kompetenzmanagement. Die Idee ist simpel: Durch den Wechsel in eine komplett fremde Umgebung, durch Entzug der üblichen Business-Attribute (Anzug, Smartphone,

Computer, Hierarchie, vertraute Tasks) erlebt der Teilnehmende während fünf Tagen ein emotionales Tauchbad, das seine Führungskompetenzen verändert.

Die SeitenWechsler setzen sich am Montag zwei Ziele. Zum Beispiel vom Psychiater zu lernen, wie man ein schwieriges Gespräch führt. In der Kinderkrippe oder im Heim für herausfordernde Jugendliche zu lernen, wie man klar und unmissverständlich kommuniziert, oder – ganz simpel – die eigenen Grenzen zu erweitern. Das fängt oft bei der Wahl der Institution an: dorthin gehen, wovor man am meisten Angst hat. SeitenWechsler müssen in «ihrer» Institution schon am ersten Tag mitarbeiten, nehmen an Teamsitzungen teil und reflektieren Entscheidungen mit.

Fördert langfristig Innovationen. Ein Unternehmen, dessen Grundhaltung soziale Verantwortung, neudeutsch Corporate Social Responsibility, beinhaltet, sieht in der individuellen Erfahrung eines SeitenWechslers eine mögliche Form der Managemententwicklung. SeitenWechsel ist ein Beitrag zum Employee Branding. Er fördert Loyalität

und Motivation der Mitarbeitenden sowie das Bewusstsein für Diversity und wirkt ausserdem Burn-out-präventiv.

Ein SeitenWechsel bringt dann den grössten Effekt, wenn er eine klare Zielsetzung hat und der Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag sorgfältig begleitet wird. HR und die Geschäftsleitung einer Firma sollen klare Aufträge und Erwartungen an die Weiterbildung haben. Die Dauer ist mit fünf Tagen sicher lang für eine Weiterbildung. Interessant ist, dass nach einem Einsatz keiner der Teilnehmenden mehr für eine kürzere Variante eintritt.

SeitenWechsler bringen als «Nebenwirkung» oft die Erkenntnis mit, dass die eigene Situation, der eigene Arbeitsplatz privilegiert sei. Je nach unternehmerischer Situation können zwei Arten von Wirkungen beobachtet werden: Befindet sich das Unternehmen in einer Veränderungsphase, bewirkt die SeitenWechsel-Erfahrung eine Relativierung des wahrgenommenen Stresses und der Verunsicherung. In Unternehmen, die in einer stabileren Phase sind, wird das SeitenWechsel-Erlebnis als Ansporn zu stärkerem sozialen Engagement der Unternehmung genutzt. Es hat einen innovationsfördernden Effekt.

* **Jacqueline Schärli**, lic. phil., ist Programmleiterin von SeitenWechsel. SeitenWechsel wurde 1991 zur 700-Jahr-Feier der Eidgenossenschaft ins Leben gerufen und ist ein Programm der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft SGG. Führungskräfte und geeignete Mitarbeitende aus Wirtschaft und Verwaltung sowie Mitarbeitende 50+ können aus Einsatzplätzen in rund 160 Institutionen wählen, in der Psychiatrie, im Asylzentrum oder im Frauenhaus, in Suchtkliniken, Kinderheimen oder im Gefängnis.
Kontakt: SeitenWechsel, Schaffhauserstr. 7, 8006 Zürich, T 044241 77 44, schaerli@seitenwechsel.ch