

Editorial

In der dritten Ausgabe unseres Supported Employment Bulletins stellen wir Ihnen ein aktuelles Forschungsprojekt für gesunde Führung vor. „Im Gespräch“ trafen wir Daniel Hui, Credit Suisse Zürich, und befragten ihn zu seiner SeitenWechsel-Woche bei Supported Employment. Ein weiterer gelungener Austausch mit der Wirtschaft fand auch im Rahmen der SAP Community Days statt, wie Sie der Rubrik „Zu guter Letzt“ entnehmen können.

Herzlichen Dank für Ihr Interesse!

Ihr Supported Employment-Team

Aktuelles – Forschungsprojekt in Zusammenarbeit mit der SVA Zürich und der HSG

Im Rahmen eines Forschungsprojekts finden neu gemeinsam mit der SVA Zürich und der HSG (Uni St. Gallen) Schulungen für Führungskräfte mit psychisch erkrankten Mitarbeitenden statt. Darin schulen Prof. Dr. Wolfram Kawohl (Chefarzt), Prof. Dr. Stephan Böhm (Leiter CDI, HSG) und Christine Aebersold, M. Sc. (Job Coach) interessierte Führungskräfte aus unterschiedlichen Branchen über psychische Erkrankungen und einen gesundheitsorientierten Führungsstil.

Die Schulungen werden im kleinen Rahmen durchgeführt, um genügend Platz für Diskussionen und Übungen zu bieten. Es ist schön, wie angeregt und interessiert sich die Teilnehmenden zeigen und wie viel Good Will seitens der Führungskräfte zu erkennen ist. Sollte der Rahmen für Einzelfälle nicht ausreichen, haben die Führungskräfte die Möglichkeit, sich separat für Coaching-Circles anzumelden, welche unter der Leitung von Bettina Bärtsch, lic. phil. (Leiterin Supported Employment) stattfinden.

Im Gespräch – Interview mit Daniel Hui, COO & Contact Center International Retail Clients, PB EMEA bei der Credit Suisse AG Zürich

„Bei Supported Employment bin ich in eine andere Welt eingetaucht“

Im Rahmen der Führungsweiterbildung „SeitenWechsel“ nahm Daniel Hui eine Woche am Berufsalltag eines Job Coaches teil. Das Interview führte Franziska Bühler, Job Coach Supported Employment.

FB: Wie haben Sie die Entscheidung für Supported Employment gefällt?

DH: Ich kam in meiner Aufgabe als Führungsperson bereits mit psychischen Erkrankungen in Berührung und wollte noch mehr darüber erfahren. Mir war wichtig, dass ich bei meinem Einsatz mit Menschen zu tun habe und selber einen Beitrag leisten kann.

Diesmal stand kein Gefängnis zur Auswahl, dort hätte ich mich vielleicht auch zu sehr aus meiner Comfort-Zone herausbegeben. Oder im Umgang mit schwierigen Jugendlichen fehlt es mir an Geduld. Besser, wenn dies andere machen!

FB: Wie sah Ihre Woche in der Abteilung Supported Employment aus?

DH: Mir gefiel vor allem die Vielseitigkeit, sowohl die theoretische Einführung als auch der Praxisbezug. Ich war in sieben Gesprächen dabei, drei davon habe ich selber geführt. In erster Linie haben wir die Bewerbungsdossiers der Klientinnen und Klienten analysiert und Vorstellungsgespräche geübt, zum Teil mit Videoaufnahmen. Ich nahm an Sitzungen und Fallbesprechungen teil. Was auch sehr interessant war, war der Coaching-Circle für Arbeitgebende (s. Rubrik „Aktuelles“ Anm. der Redaktion).

Ich erlebte eine gut strukturierte, interessante Woche in einem sehr engagierten Team.

FB: Wie erging es Ihnen, als Sie die Gespräche mit unseren Klientinnen und Klienten selber geführt haben?

DH: Ich profitiere vermutlich davon, dass ich in England, in Italien und im Tessin sowie mit russischen Teams gearbeitet habe. Durch die Zusammenarbeit mit so unterschiedlichen Nationalitäten und Charakteren habe ich viel über Menschen gelernt und konnte mich somit rasch auf neue Situationen einstellen. Ich kannte zudem die Art der Themen bereits ein wenig, und die Betreuung durch die Job Coaches war hilfreich und supportiv.



Daniel Hui, COO & Contact Center International Retail Clients, PB EMEA

FB: Sie haben die Comfort-Zone angesprochen, im Gefängnis hätten Sie diese mehr verlassen müssen. Mussten Sie sie bei uns auch irgendwie verlassen oder ausweiten?

DH: Sicher ausweiten, aber ich lasse glücklicherweise die Dinge nicht zu nahe an mich heran. Das heisst nicht, dass es mich nicht interessiert, aber eine gewisse Distanz ist sicherlich hilfreich. Ich muss allerdings sagen, dass es Situationen gab, die mich mehr berührten. Es gab zwei Fälle, bei denen ersichtlich wurde, dass nicht jeder so viel Glück im Leben hat. Es kamen Sachen an die Oberfläche, die einen wirklich sprichwörtlich das ganze Leben begleiten. Das kam schon an meine Comfort-Zone heran.

FB: Denken Sie, dass unsere Klientinnen und Klienten von Ihrer Anwesenheit profitieren konnten?

DH: Ja, denn es geht darum etwas zu üben, einerseits mit dem Job Coach, welcher eine Vertrauensperson darstellt und andererseits mit einer aussenstehenden Per-

son. Ich zeigte auf, worauf man in einem Vorstellungsgespräch Wert legt, was ein Arbeitgeber erwartet. Es gibt einfach noch einen weiteren Stimulus, um sich ein wenig mehr anzustrengen, ohne gleich völlig ins kalte Wasser geworfen zu werden. Ich hatte konkret einen Fall, bei dem wir das Ansprechen der Erkrankung im Vorstellungsgespräch thematisiert haben. Ich habe der Person gesagt, dass ein Bewerbungsgespräch keine therapeutische Sitzung darstellt und es nicht darum geht, das hinterste und letzte offenzulegen. Aber man sollte es ansprechen und in die Geschichte einbetten.

FB: Was haben Sie in Ihren Arbeitsalltag mitgenommen aus der Seitenwechsel Woche?

DH: Das erweiterte Wissen über psychische Krankheitsbilder, ohne mich zum Spezialisten ausgebildet zu haben - das war ja auch nicht das Ziel. Zudem habe ich ein Bewusstsein entwickelt für die grosse Hemmschwelle, die ein Wiedereinstieg nach einer Krise mit sich bringt. Ich kann mich besser in die Perspektive Eurer Klientinnen und Klienten versetzen.

FB: Wenn Sie einen Mitarbeitenden haben, bei dem Sie feststellen, dass er sich verändert hat, würden Sie jetzt anders damit umgehen als bisher oder fühlen Sie sich darin bestätigt, wie Sie früher damit umgingen?

DH: Ich denke, es ist schwierig. A priori würde ich weiter so vorgehen wie bis jetzt. Vielleicht verfüge ich nun über ein geschärftes Sensorium, um Veränderungen wahrzunehmen. Wobei ich mir keine Illusionen mache, psychische Erkrankungen zeigen sich so unterschiedlich, dass es schwierig ist, so etwas herauszuspüren.

Wie ich es nachher weiterbehandle, bleibt gleich. Das übersteigt meine Kompetenzen und da muss ich fachkundige Hilfe hinzuziehen, die wir auch innerhalb des Unternehmens bei uns haben.

FB: Was denken Sie über das Konzept Seitenwechsel?

DH: Für mich persönlich war es motivierend. Es war grosszügig von meinem Arbeitgeber, dies zu ermöglichen, auch wenn ich meine Arbeit in der Woche natürlich trotzdem erledigen musste. Aber ich bin sehr dankbar, dass ich diese Gelegenheit erhielt und nutzen konnte.

Interne Führungsseminare sind natürlich auch wichtig, aber halt mehr wie aus dem Lehrbuch. Die Woche im Supported Employment entsprach dem wirklichen Leben, ich bin in eine andere Welt eingetaucht und habe besondere Menschen kennengelernt. Das ist etwas, wovon ich profitiere!

SeitenWechsel – Ein Blick über den Tellerrand

SeitenWechsel heisst die Führungsweiterbildung, in denen Führungskräfte während einer Woche in einer sozialen Institution arbeiten und dabei lernen, ihr Führungsverhalten und Menschenbild zu überdenken und Kompetenzen zu erweitern. Die Führungskräfte können unter zahlreichen sozialen Institutionen den geeigneten Ort für ihren SeitenWechsel auswählen. Es sind psychiatrische Kliniken, Zentren für Asylsuchende, Gefängnisse, Schul- und Wohnheime für Jugendliche und Kinder, Wohn- und Arbeitsstätten für Erwachsene und Kinder mit Behinderungen, Gassenküchen und Suchtkliniken. Die Abteilung Supported Employment arbeitet seit 10 Jahren mit SeitenWechsel zusammen.

SeitenWechslerInnen nehmen unter Anleitung und Supervision an Beratungsgesprächen und Gruppentherapien teil und werden ins Thema psychische Erkrankung am Arbeitsplatz eingeführt. Die Leiterin des Supported Employment, Bettina Bärtsch, schätzt am SeitenWechsel besonders den Austausch mit den Führungskräften aus der Wirtschaft. In der Zusammenarbeit mit den SeitenWechslerInnen konnte sie auch schon Anstellungen für die KlientInnen realisieren. Auch die Klientinnen und Klienten beteiligen sich gerne am Austausch mit den SeitenWechslern. Sie profitieren von Feedbacks auf ihre CVs oder Inputs zu Fragen an Vorstellungsgesprächen.

www.seitenwechsel.ch

Zu guter Letzt – Ein Freiwilligentag bei SAP

Herbst 2014 nahmen 12 Klientinnen und Klienten in Begleitung ihrer Job Coaches am Freiwilligentag von SAP in Regensdorf teil, um eine realistische Einschätzung ihrer Fähigkeiten zu erhalten. Führungskräfte stellten ihr Knowhow zur Verfügung, damit unsere Klienten und Klientinnen ihren Bewerbungsauftritt optimieren konnten.

Nach einer Einführung mit Tipps und Tricks für die Bewerbungssituation erfolgte ein professionelles Fotoshooting für neue Bewerbungsfotos. Danach fanden individuelle Coachings in zwei Gruppen statt. Die Führungspersonen von SAP simulierten ein realitätsnahes Interview, erteilten den Bewerbern ausführliches Feedback zum Auftritt wie auch zu den Bewerbungsunterlagen. Abschluss für die erste Gruppe war das gemeinsame Mittagessen, das gleichzeitig für die zweite Gruppe als Einstieg diente. Am Ende des Tages kehrten alle Beteiligten mit wertvollen Anregungen für ihre Bewerbungssituation nach Hause. Oder wie es eine Teilnehmerin ausdrückte:

„Das Bewerbungstraining hat mich motiviert und mir vor allem auch den Rücken gestärkt“



SAP Community Days – Tipps und Tricks vom Experten