

Ein Sprung ins kalte Wasser

Eine nachhaltige Form der Persönlichkeitsentwicklung anbieten, die soziale Verantwortung von Unternehmen stärken und Mitarbeitende für soziale Themen sensibilisieren: Das bezweckt «SeitenWechsel», ein zielorientierter Arbeitseinsatz für Führungskräfte in einer sozialen Institution.

Die Idee ist simpel: Durch den Wechsel in eine komplett fremde Umgebung, durch Entzug der üblichen Business-Attribute wie Anzug, Smartphone, Computer, Hierarchie und vertraute Aufgaben erlebt der Seitenwechsler ein emotionales Tauchbad, das seine Führungskompetenzen stärkt. Teilnehmende erweitern ihre sozialen Stärken, bekommen aussergewöhnliche Instrumente für den Umgang mit Stress, knappen Ressourcen und komplett unterschiedlichen Menschen. Sie lernen, zuzuhören und unkonventionelle Lösungen zu wagen.

Ein Unternehmen, dessen Grundhaltung soziale Verantwortung beinhaltet, sieht in der individuellen Erfahrung eines Seitenwechslers denn auch eine mögliche Form der Managemententwicklung. Gleichzeitig ist Seitenwechsel ein Beitrag zum Employee Branding. Er fördert Loyalität und Motivation der Mitarbeitenden sowie das Bewusstsein für Diversity und wirkt ausserdem burnout-präventiv.

Der Nachteil von Seitenwechsel: Er braucht Zeit, und Zeit ist Geld. Sich fünf Tage Zeit nehmen, um Abstand zum Berufsalltag zu gewinnen, braucht eine kurze Überwindung.

Unterschiedliche Wirkweisen

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 sozialem Engagement des

Unternehmens genutzt. Es hat einen innovationsfördernden Effekt.

Zielsetzung ist wichtig

Ein Seitenwechsel bringt dann am meisten, wenn er eine klare Zielsetzung hat und der Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag sorgfältig begleitet wird. HR und die Geschäftsleitung sollen klare Aufträge und Erwartungen an die Weiterbildung haben.

Konkret läuft der Prozess so ab: Das Unternehmen schreibt Seitenwechsel intern für bestimmte Mitarbeitende aus. Interessierte melden sich verbindlich an. Um sich für einen Einsatzort entscheiden zu können, nehmen sie an einer Präsentation der verschiedenen sozialen Institutionen teil. Jeder Seitenwechsler unterzeichnet eine Vereinbarung mit Schweigepflicht mit der Institution seiner Wahl. Es folgt der fünftägige Einsatz, der anschliessend in einem Workshop – im Idealfall unter Teilnahme eines Unternehmensvertreters – evaluiert wird.

Die Kosten für dieses Gesamtpaket betragen inklusive Beitrag an die soziale Institution 2500 Franken pro Seitenwechsler.

Die Seitenwechsler setzen sich am ersten Einsatztag zwei Ziele. Zum Beispiel vom Psychiater zu lernen, wie man ein schwieriges Gespräch führt. Oder in der Kinderkrippe oder im Heim für herausfordernde Jugendliche zu lernen, wie man klar und unmissverständlich kommuniziert oder – ganz simpel – die eigenen Grenzen erweitern.

Das fängt oft schon 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. Ein Seitenwechsel ist eine Art «Auslandaufenthalt» im Inland: sehen, wie es andere machen, die eigenen Grundsätze überprüfen, neue Anregungen holen und vor allem: ins kalte Wasser springen. ■

«SeitenWechsel» kurz erklärt

«SeitenWechsel» wurde 1991 zur 700-Jahr-Feier der Eidgenossenschaft ins Leben gerufen. Seit 1994 haben über 3000 Kaderleute aus Wirtschaft und Verwaltung einen Seitenwechsel gemacht. Das Programm der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft SGG wird schweizweit angeboten.

Seitenwechsel ist eine Weiterbildung in Führungs- und Sozialkompetenz und eine einzigartige Kombination von Persönlichkeitsentwicklung und sozialem Engagement. Teilnehmende können aus Einsatzplätzen in rund 160 Institutionen wählen – von der Psychiatrie bis zum Gefängnis. Im Vordergrund des Einsatzes stehen der Erfahrungsgewinn für die Führungstätigkeit, etwa punkto Kommunikation oder Umgang mit Stress, und der Blick über den eigenen beruflichen Tellerrand hinaus. In den Worten von Oliver Flubacher, Relationship Manager, Director, LGT Bank (Schweiz) AG: «Mein Horizont hat sich durch den Einsatz im Heim für Demenzkranke sehr erweitert, da ich erlebt habe, wie wichtig diese Arbeit für unsere Gesellschaft ist.» ■

www.seitenwechsel.ch