

Konzeption „Blickwechsel“

Kompetenztransfer aus sozialen Einrichtungen in Wirtschaftsunternehmen

I. Das Angebot

„Ich habe meine persönliche Komfortzone verlassen und etwas probiert, von dem ich nicht sicher erwarten konnte, dass es gut geht... Es hat sich definitiv gelohnt!“

(Teilnehmer eines Traineeförderkreises zur Führungskräfteentwicklung nach seiner Hospitation in einer Behinderteneinrichtung der Reha-Südwest)

Die Führung von Menschen stellt Sie häufig vor neue Situationen. Sie werden mit unerwarteten Sichtweisen von Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden konfrontiert und müssen kompetent und souverän reagieren.



Bei unserer Trainingswoche für Führungskräfte erhalten Sie reichlich Gelegenheit, sich im Alltag einer Kinderklinik durch den Kontakt mit mehrfachbehinderten Kindern und Jugendlichen ungewohnten Situationen auszusetzen und sich neuen Herausforderungen zu stellen. Die Erweiterung der sozialen und personalen Kompetenzen durch Grenzüberschreitung ist Ziel unseres Angebots.

Führungskräfte aus Wirtschaftsunternehmen stellen sich in der Kinderklinik Schömberg neuen menschlichen Herausforderungen und üben den „Blickwechsel“... ein Wagnis, das sich lohnt.

II. Rahmenbedingungen und Nutzen

Der Anbieter

Die Kinderklinik Schömberg gehört zu den ersten neurologischen Fachkrankenhäusern in Deutschland. Die Gründung erfolgte im Jahr 1972 durch eine Elterninitiative. Wir sind eine Tochtergesellschaft der Reha-Südwest für Behinderte gGmbH. Die Klinik ist im Krankenhausbedarfsplan des Landes aufgenommen.



In dieser Spezialklinik werden neurologisch-pädiatrische fachärztliche und therapeutische Kompetenzen auch für die Frührehabilitation junger Patienten mit speziellen Pflege-Standards und einer integrierten Familienbegleitung verbunden. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Hirn-, Rückenmarks- und Muskelproblemen angeborener und erworbener Art werden beraten und behandelt.

Weshalb sich die Praxiswoche für die Teilnehmer lohnt

Es geht im „Blickwechsel“ darum, den Teilnehmern einen neuen Erfahrungsraum zur Weiterentwicklung ihrer sozialen Führungsqualitäten anzubieten. Führungskräfte werden im Erleben von „Echtsituationen“ gestärkt, situativ angemessen zu reagieren und Vertrauen und Zutrauen zu sich und ihren Mitarbeitern zu entwickeln. Das Eintauchen in eine andere Welt fordert und stärkt die sozialkommunikativen und personalen Kompetenzen der Teilnehmenden und erweitert durch starke Impulse ihr Verhaltensrepertoire

Weshalb sich die Praxiswoche für das Unternehmen lohnt

- Sozial-kommunikative und personale Kompetenzen werden in der Führungsebene eines Unternehmens immer wichtiger.
- Die Lernerfahrungen in der Praxiswoche und ihr Transfer in den Umgang mit den eigenen Mitarbeitern prägen das soziale Klima des Unternehmens positiv mit.
- Kompetenztransfer erfolgt von früheren biographischen Situationen und Umständen (Pflegealltag in der Kinderklinik Schömberg) zu späteren (ähnlichen situativen Anforderungen im Betrieb).
- Der Erfolg kann in der Firma eingeschätzt und beobachtet werden aber auch durch Selbstevaluation zu einem späteren Zeitpunkt nach der Praxiswoche in der Klinik.
- Dazu können Fragebögen und Kurzinterviews verwendet werden.

Weshalb sich Ihr Praxiseinsatz für unsere Patienten und deren Familien lohnt

Im Vorfeld des Projekts „Blickwechsel“ haben wir einige jugendliche Patienten zu ihrer Meinung zum Projekt befragt. Sie zeigten sich interessiert und offen für diese neue Erfahrung, hatten aber auch Bedenken. Diese Bedenken haben wir im Konzept berücksichtigt. Zum Nutzen, den sie sich erhofften: „Es ist schön, wenn sich jemand freiwillig Zeit nimmt und wir dadurch zusätzliche Angebote bekommen können“. Neben zusätzlichen Angeboten für einzelne Patienten ist es aber auch für die begleitenden Angehörigen, die Eltern und Großeltern, von Bedeutung, wenn sich Menschen aus freien Stücken, ohne in der Klinik angestellt zu sein, mit den Patienten und ihrem Schicksal beschäftigen: ein Kontakt zur realen Welt außerhalb des oft monatelang dauernden Klinikaufenthalts.

Weshalb sich die Praxiswoche für unsere Klinik lohnt

Die Aktion ist Öffentlichkeitsarbeit und bettet sich in unser Konzept von Teilhabe ein. Die Klinik will nicht nur im Einzelfall Empfänger von Spenden sein, sondern soll als obligater, solidarischer Teil der Gesellschaft begriffen werden und darüber hinaus auch im Prozess des Gebens und Nehmens mit dem 'Blickwechsel' auch mal einen Positionswechsel einnehmen.

III. Ablauf und Inhalte der Praxiswoche

Etwa eine Woche vor Beginn der geplanten Hospitation findet ein ausführliches Gespräch mit den Interessenten statt, die Klinik wird besichtigt und der Praxiseinsatz wird direkt besprochen. Danach entscheidet sich der Interessent, ob er teilnehmen wird.

Die Teilnehmenden werden je einem Mitarbeiter der Klinik zugeordnet, der als konkreter Ansprechpartner zur Verfügung steht. Es wird über interne Stationsabläufe und Zusammenhänge informiert. Der Mitarbeiter der Klinik macht die Teilnehmer mit den Patienten und ggf. ihren Familien bekannt, die sie dann eine Woche begleiten werden. Am Ende eines jeden Tages findet eine kurze Reflexion über die Erfahrungen statt.

Einen Monat nach der Praxiswoche bieten wir ein ausführliches Auswertungsgespräch in der Klinik an. Zum besseren Gelingen des Kompetenztransfers in das Unternehmen ist die Unterstützung durch eine geeignete Unternehmensberatung sinnvoll.

Die Aufgabengebiete

Der Einsatz beginnt täglich mit dem Frühstück der Patienten. Sie helfen beim Verabreichen des Essens an Patienten mit. Sie unterstützen die Patienten in der therapiefreien Zeit bei ihrer Freizeitgestaltung im Aufenthaltsraum (z.B. Brett-, Kartenspiele und Bastelarbeiten).

Nach unseren Erfahrungen kommt es hierbei oftmals zu für beide Seiten interessanten Gesprächen. Des Weiteren können mit den Patienten Exkursionen und Spaziergänge organisiert werden, es bieten sich auch Unternehmungen wie Mithilfe bei der Reittherapie, Begleitung beim Schwimmen und anderen Gruppenaktivitäten an. Auch die Mithilfe bei grundpflegerischen Tätigkeiten ist bei gegenseitigem Einverständnis denkbar.



Erfahrungen mit dem Konzept Blickwechsel in Einrichtungen der Reha-Südwest

Das Projekt „Blickwechsel“ wurde in einigen Einrichtungen der Reha-Südwest für Behinderte gGmbH bereits erfolgreich mit angehenden Führungskräften eines Unternehmens durchgeführt. Ein kurzer Erfahrungsbericht ist diesem Konzept beigelegt. Reha-Südwest greift hier auf Erfahrungen mit dem IMAKA Institut für Management GmbH Stuttgart zurück (www.imaka.de).

Ihr Ansprechpartner in der Klinik
Johannes Seidlitz, Dipl. Psychologe
Tel: 07084 928157
E-mail: hannes.seidlitz@kiklisch.de

Blickwechsel -

Was potenzielle Führungskräfte der Sparkasse Südliche Weinstraße in Landau von Menschen mit Behinderungen und deren Betreuer gelernt haben

„Was ich in der Woche gelernt habe, war Welten besser als ich je erwartet hätte“, so das Fazit eines Teilnehmers, der im Rahmen der Maßnahme „Blickwechsel“ eine Woche in einer Behinderteneinrichtung mitgearbeitet hat. Er gehört, wie zwei weitere Kollegen und eine Kollegin zum TraineeFörderkreis der Sparkasse Südliche Weinstraße in Landau, die im Karlsruher und Bruchsaler Wohnheim für mehrfach schwerstbehinderte Kinder, Jugendliche und Erwachsene der Reha-Südwest für Behinderte gGmbH eine Woche hospitiert haben.

Das Motto der Führungskräfteentwicklung „Fördern durch Fordern“ bewahrheitete sich auf besondere Weise. Bis an ihre Grenzen waren die vier Teilnehmenden in dieser Woche gefordert, sich auf eine gänzlich andere und ungewohnte Lebenswelt einzustellen. Sie nahmen teil am Alltag von Kindern und Erwachsenen mit schwersten geistigen und körperlichen Behinderungen, halfen mit beim Essen, Spielen oder Spaziergehen, hatten viel Spaß und wurden konfrontiert mit existenziellen Fragen nach dem Sinn und Wert des Lebens.

Weshalb dieses Lernfeld? Es geht im „Blickwechsel“ um eine nachhaltige Unterstützung bei der Entwicklung einer Person zur Führungspersönlichkeit, die menschlich reif, sozial kompetent und förderlich im Umgang mit ihren Mitarbeitern ist. Führungskräfte werden im Erleben von „Echtsituationen“ gestärkt, situativ angemessen zu reagieren und Vertrauen und Zutrauen zu ihren Mitarbeitern zu entwickeln. Das Eintauchen in eine andere Welt fordert und stärkt die kommunikativen Kompetenzen der Teilnehmenden und erweitert durch starke Impulse ihr Verhaltensrepertoire auf nicht vorhersehbare Art und Weise.

„Ich habe meine persönliche Komfortzone verlassen und etwas probiert, von dem ich nicht sicher erwarten konnte, dass es gut geht. Es hat sich definitiv gelohnt!“

„Ich kann meine Mitarbeiter besser sehen, suche den direkten Kontakt und das direktere Gespräch.“ „Mir gelingt es die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mehr abzuholen und an die Hand zu nehmen.“ „Ich habe gelernt mit meinen unterschiedlichen Mitarbeitern Schritt für Schritt zu gehen.“ „Mir fällt auf, dass ich jetzt heikle Themen anspreche, die bisher noch niemand angesprochen hat.“ - so einige konkrete Ergebnisse, die die Teilnehmenden ein halbes Jahr später für sich im Einzelcoaching formulieren.

Das Ganze gelingt,

... wenn die Teilnehmenden im Vorbereitungstag mit ihren Fragen und Befürchtungen ernst genommen werden und für sich selbst eine grundsätzliche Offenheit und Lernziele entwickeln.

... wenn sie, wie bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Reha-Südwest, auf kompetente Partner treffen, die sie sorgfältig einführen und während des Einsatzes jederzeit zum Gespräch zur Verfügung stehen und

... wenn der anschließende Transferstag und das Einzelcoaching das Erlebte in produktive Erkenntnisse und Vorhaben für die eigene Praxis in der Bank sichert.

Gabriele Kaupp
IMAKA Institut für Management GmbH
Einsteinstraße 57
71229 Leonberg
Telefon (0 71 52) 33 07-0
E-mail: info@imaka.de
Internetadresse: www.imaka.de

Kontaktadresse Reha Südwest.:
Reha-Südwest für Behinderte gGmbH
Annette Diringer
Kanalweg 40/42
76149 Karlsruhe
Telefon: (07 21) 9 81 41 12
E-Mail: annette.diringer@reha-suedwest.de