

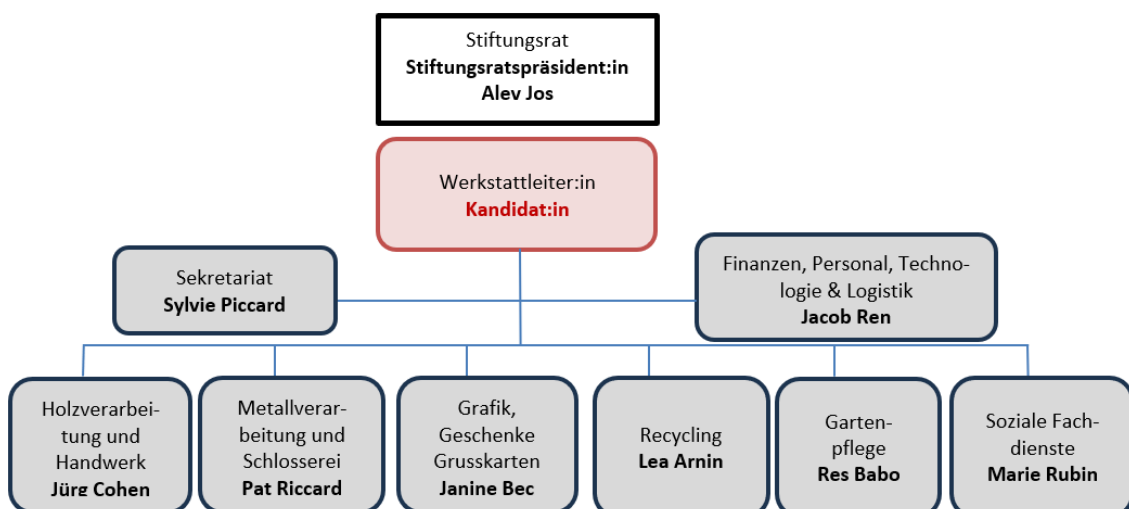
Nullserie Prüfungsteil 3
«Simulierte Führungssituation mit
Fachgespräch»

Ein Treffen mit der, dem Stiftungsratspräsident:in der Werkstatt CORA

Die Bearbeitung der «Simulierten Führungssituation mit Fachgespräch» erfolgt in vier Phasen, die sich zeitlich wie folgt gestalten:		
1. Phase	Individuelle Vorbereitung 25 Min	Bereiten Sie sich auf die Aussprache mit der/dem Stiftungsratspräsident:in vor, indem Sie die Herausforderungen der Führungssituation erfassen, Ziele für sich bestimmen und eine Handlungs- sowie Vorgehensstrategie für das Gespräch entwickeln.
	Raumwechsel 05 Min.	
2. Phase	Durchführung Simulation 20 Min.	Übernehmen Sie bitte von Beginn an, die für Sie vorgesehene Rolle (siehe Text unten) und führen Sie das Gespräch durch, ohne jegliche Intervention der Expert:innen. Sie verantworten auch das Zeitmanagement.
3. Phase	Individuelle Reflexion 10 Min	Gehen Sie aus der Rolle wieder heraus und reflektieren Sie bitte die erlebte Führungssituation, mit Fokus auf Ihr eigenes Handeln/Vorgehen: <ul style="list-style-type: none"> • Was ist Ihnen gelungen? • Was ist Ihnen nicht gelungen bzw. wo lagen die Schwierigkeiten für Sie? • Welche «lessons learned» konnten sie aus dem simulierten Führungsgespräch ziehen? <p>Die Expert:innen können anschliessend Fragen zu Ihrer Reflexion stellen – sei es zum besseren Verständnis, sei es zur Vertiefung.</p>
4. Phase	Fachgespräch 35 Min	Nehmen Sie aktiv am Fachgespräch mit den Expert:innen teil, in dem relevante Führungs- und Organisationsthemen aus der Führungssituation diskutiert werden.

FAKTENLAGE ZUR WERKSTATT CORA

Organigramm



Sie sind Leiter:in der Werkstatt Cora für Erwachsene mit geistiger Beeinträchtigung. Sie führen 6 Abteilungen mit je einer Abteilungsleitung (5 Produktionsabteilungen und eine Abteilung "Soziale Fachdienste") und 2 Stabstellen. Sylvie Piccard leitet das Sekretariat und Jacob Ren ist zuständig für Finanzen, Personaladministration, Technologie und Logistik. Die GL setzt sich zusammen aus den 6 Abteilungsleiter:innen und Ihnen. Die Institution bietet 50 Arbeitsplätze. Total sind 24 Mitarbeiter:innen angestellt, fast ausschliesslich in Vollzeit.

Die Institution hat die Rechtsform einer Stiftung. Mit der/dem Präsident:in des Stiftungsrates haben sie monatlich eine Besprechung. Sie kennen ihn als eine engagierte Person. Sie/Er ist in der Gegend sehr gut vernetzt und hat für die Werkstatt bereits viel getan - in Hinsicht auf Personalsuche und Finanzen. Nun hat die/der Präsident:in Sie kurzfristig und dringlich zu einer Aussprache eingeladen. Dabei hat sie/er Sie um eine Stellungnahme zu den folgenden 3 Themen aufgefordert:

1. Von zwei befreundeten Ehepaaren, deren Kinder (zwei junge Erwachsene) in der Tagesstätte betreut werden, habe er sich lange Beschwerden anhören müssen und sei dabei aus allen Wolken gefallen. Die beiden Klient:innen arbeiten vorwiegend in der Abteilung Holzverarbeitung. Jürg Cohen, der Leiter dieser Abteilung, vergreife sich seit Wochen in der Tonalität und sei oft ausfällig gegenüber den Klient:innen, sodass diese schon richtig Angst hätten, überhaupt hinzugehen. Insbesondere wenn in der Produktion kleine Fehler passierten reagiere er völlig gereizt.
2. Von zwei anderen Abteilungsleiter:innen (Janine Bec und Marie Rubin) sei er im Vertrauen darüber informiert worden, dass in der GL erhebliche Spannungen existierten und die Diskussionskultur sich zunehmend verschlechtere. Die beiden haben zum Ausdruck gebracht sich deshalb schon überlegt zu haben die Institution zu verlassen.
3. Zudem sei ihm zu Ohren gekommen – und da werde er keine Quelle nennen – dass besagter Jürg Cohen eine heimliche Liebes-Beziehung zu der Sekretärin der Werkstätten Sylvie Piccard pflege. Dies sei aus verschiedenen Gründen sehr sensibel, wohnen doch beide am Ort, je in einer Ehe (verheiratet) und haben kleinere Kinder. Viele Mitarbeitende sprechen heimlich darüber und offenbar entsteht dadurch Verunsicherung (Zitat): «Man wisse nicht mehr wem man was sagen dürfe». Zudem könne er, der Präsident, sich sehr gut vorstellen, dass dadurch die Stimmung in der GL verhalten sei.

Jürg Cohen (der Leiter der Abteilung Holzverarbeitung und Handwerk) ist fast gleichzeitig mit Ihnen der Institution beigetreten. Sie sind beide seit mittlerweile 12 Jahren hier und Sie schätzen ihn als einen zuverlässigen, mit seiner Aufgabe identifizierten Kollegen. Dass er ein leicht cholerasches Temperament hat, wissen Sie und obwohl er ab und an «überbordet», ist es Ihnen stets gelungen, ihn wieder zu beruhigen.

Auch sind Ihnen die Stimmungsschwankungen in der GL nicht entgangen, genauso wie der teilweise verschärfte Ton bei Diskussionen. Sie haben dies jedoch eher dem erhöhten Stress zugeschrieben, der aktuell da ist, einerseits wegen der hohen Arbeitslast, andererseits wegen der zunehmend anspruchsvolleren und herausfordernden Kunden und Ansprechpartnern.

DAS GESPRÄCH

Der Stiftungsratspräsident kommt für die Aussprache zu Ihnen ins Büro. Er hat im Vorfeld darauf hingewiesen, dass er wegen einer dringenden Video-Besprechung im Anschluss an das Treffen mit Ihnen die vorgesehenen 20 Min. nicht überschreiten darf. Sie respektieren das selbstverständlich, wollen aber die 20 Min maximal nutzen.

GENERELLE KURZINFORMATION ZUM THEMA ARBEITSANGEBOT FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER BEEINTRÄCHTIGUNG

(Quelle: <https://www.bagwfbm.de/page/41> - gekürzt und ergänzt)

"Werkstätten" sind Produktionsstätten und zugleich gemeinnützige Dienstleister für diejenigen Menschen, die der allgemeine Arbeitsmarkt wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht will. Werkstätten stehen erwachsenen Menschen mit geistigen, psychischen und schweren körperlichen Behinderungen offen.

Werkstätten erbringen Eingliederungsleistungen. Gesetzlich gefordert sind berufsbildende und persönlichkeitsfördernde Massnahmen, die pädagogische, therapeutische, soziale, psychologische, pflegerische und medizinische Dienste umfassen. Ziel einer Werkstatt ist es, die individuelle Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu entwickeln bzw. wiederzugewinnen und sie so zu erhöhen, dass die Beschäftigten entweder in der Werkstatt ein Mindestmass an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen oder sogar ins Erwerbsleben eingegliedert werden können.

Die Beschäftigten werden von sozialen Fachdiensten betreut und individuell gefördert (Sozialpädagogen und Sozialarbeiter, Ergotherapeuten, Krankengymnasten, Psychologen, Ärzte). Auch Angebote wie z. B. Unterricht im Lesen, Rechnen, Schreiben oder Hilfen durch Sport und Gymnastik bis hin zu hauswirtschaftlichen Kursen gehören zum Dienstleistungsspektrum der Werkstätten.

Werkstätten sind nicht primär Erwerbsbetriebe, sondern Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation. Nicht Produktion und Umsatz stehen im Vordergrund der Werkstattarbeit, sondern berufsfördernde, berufsbildende und solche Leistungen, die den Personen mit Beeinträchtigung helfen ihre Persönlichkeit zu entwickeln. Sinnhaftigkeit der Arbeit und individuelle Arbeitsplatzgestaltung für die Beschäftigten stehen dabei im Zentrum.

Da weder Produktivität noch wirtschaftliche Effizienz im Mittelpunkt stehen, sondern arbeitsfördernde Leistungen, ist das wirtschaftliche Gesamtergebnis nicht so hoch, dass daraus existenzsichernde Arbeitsentgelte gezahlt werden können. Dennoch ist man bemüht, ein optimales wirtschaftliches Ergebnis zu generieren. Die Höhe der Arbeitsentgelte variiert - je nach Werkstattkonzeption und Leistungsfähigkeit. In Einzelfällen erreicht sie ein existenzsicherndes Niveau. Die Finanzierung der Werkstätten erfolgt z.T. aus "eigener Kraft", wird aber auch gemäss den kantonalen Regelungen und sonstiger Finanzquellen individuell geregelt.