



wintegra.

Willkommen im Workshop 1

Interkulturelle Coachingperspektiven fördern gerade bei gesundheitlicher Beeinträchtigung die Selbst- und Mitbestimmung

Vorgesehener Ablauf:

13.15 – 13.35 Vorstellung, Hintergrund, Einleitung (max. 20 min.)

13.25 – 14.25 Austausch in Gruppen (max. 50 min.)

14.25 – 14.45 Zusammenzug im Plenum, Fotoprotokoll (max. 20 min.)

Wintegra - Fachstelle für Arbeitsintegration in Winterthur

Stellenvermittlung für Menschen mit Beeinträchtigung oder erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt



Unsere Aufgabe, unser Ziel

„individuelle und nachhaltige Vermittlung von Menschen in gesundheitlich herausfordernden Lebenslagen in die freie Wirtschaft im Grossraum Zürich-Winterthur-Frauenfeld.“

Raoul Mutter – Leiter/Job Coach/Integrationsberater

Andreas Meister – Stv. Leiter/Job Coach/Integrationsberater

Bettina Ganz Hoher – Job Coach/Integrationsberaterin

Wintegra ist eine Dienstleistung der Stiftung andante Winterthur

www.andante.ch // www.wintegra-tion.ch

Konzept Modell Supported Employment

Mandatsaufnahmen:

SVA, RAV/iiz, Gemeinden, Fachstellen, Private, auf Spendenbasis

Assessments, Abklärungen

Ressourcen und Kompetenzen, Job Profil, Vermittelbarkeit

Akquisition, Stellensuche

Kontakt mit Betrieben, Vorstellungsgespräche, Begleitungen, Praktika, Vermittlung

Coaching, Begleitung

Nachbetreuung Coachees und Beratung Betrieb

Einige Zahlen...

2023

66 Vorabklärungs-, Kennenlern- und Aufnahmegespräche
64 laufende Mandate, davon 8 Spendenmandate
48 Stunden Spenden-Beratungsgespräche (idR telefonisch)
90 Vorstellungsgespräche
40 Schnuppereinsätze
11 Arbeitsversuche und Praktika
14 unbefristete Festanstellungen

3 gute Gründe für unseren Erfahrungsaustausch

Selbst- und Mitbestimmung haben einen anderen **Stellenwert vor dem Hintergrund des Leistungsanspruchs von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden** (zB im Vergleich zu Freizeit und Wohnen)

Beidseitige Rapportherstellung (Coach und Coachee) in professioneller Arbeitsbeziehung verbessern versuchen

Mögliche schematisierte **Zusammenhänge entdecken zwischen Sozialisierungsdimensionen im interkulturellen Kontext und dem Umgang mit Gesundheitszuständen im Coachingprozess**

Wissenschaftlicher Rahmen zur Kompetenzsteigerung

wintegra.

Sozialisierungsdimensionen:

Lebensbereich:

Differenzierung

Diffusion

Identität/Selbstkonzept:

independent

interdependent

Kommunikationsstil:

explizit

andeutungsreich

Einflussnahme/Machtdistanz:

partnerschaftlich

Machtgefälle

charakterisiert durch...

Denken in Zuständigkeiten, Abgrenzung von Berufs- und Privatleben, Distanz, Auftragsbezug und Kompetenzbereich, Empathie

-> Emotionale und Zuständigkeits-Abgrenzung akzeptiert und wichtig

Denken in Beziehungsnetzwerken, Nichtabgrenzung von Berufs- und Privatleben, **Coach dient als Stütze** in schwieriger Lebenslage (Coachee evt. ohne Veränderungsabsicht), Herzlichkeit und Parteilichkeit wird erwartet, das persönliche Verhältnis ist betont

-> zB Nicht-Zuständigkeit wirkt eher als mangelnde Motivation des Coaches

Besonders bei Nähe-Distanz Regulation zu beachten

Wissenschaftlicher Rahmen zur Kompetenzsteigerung

wintegra.

Sozialisierungsdimensionen:

Lebensbereich:

Differenzierung

Diffusion

Identität/Selbstkonzept:

independent

interdependent

Kommunikationsstil:

explizit

andeutungsreich

Einflussnahme/Machtdistanz:

partnerschaftlich

Machtgefälle

charakterisiert durch...

Annahme: weitgehende Unabhängigkeit des Menschen,

Selbstverwirklichung, Aktivierung Selbstgestaltungspotenzial, Aufsuchen **professionelle Unterstützung**, Verantwortung bei Coachee - Hilfe zur Selbsthilfe; insb. Zusammenhang mit **psychischem Wohlbefinden**

-> Autonomie-Bestreben

Zentrale Werte: Zugehörigkeit und Verbundenheit,

Eigenbedürfnisunterdrückung, Vertrauensverhältnis nur zu bekannter Person (fremder Coach muss Coachee gewinnen) – Hilfe zur Selbsthilfe weniger relevant, langsamer Beziehungsaufbau, Coach übernimmt Verantwortung, **Coachee im sozialen Netzwerkzentrum**

-> zB hilfreiche Vertrauensperson im Coaching unangekündigt zugegen

-> Coach kann weltfremd, egoistisch, inkompetent wirken

Zentrale Bedeutung im Coachingprozess

Wissenschaftlicher Rahmen zur Kompetenzsteigerung

wintegra.

Sozialisierungsdimensionen:

Lebensbereich:

Differenzierung
Diffusion

Identität/Selbstkonzept:

independent
interdependent

Kommunikationsstil:

explizit
andeutungsreich

Einflussnahme/Machtdistanz:

partnerschaftlich
Machtgefälle

charakterisiert durch...

Kulturell schwacher Kontext (Vieles muss gesagt werden):

eindeutiger und unmissverständlicher Ausdruck, Offenheit, Ehrlichkeit,
Fehler, Kritik und Konfrontation sind möglich im Coachingprozess
-> das „WAS“ ist wichtig, nicht das „WIE“
-> zu grosser Interpretationsspielraum missverständlich/unangenehm

Kulturell starker Kontext (Zusammenhang kann/muss erschlossen werden): Kontext zentral für Problemverständnis erachtet, Indirektheit wird bevorzugt, Problem wird umkreist, kehrt immer wieder

-> konfliktbehaftete Themen, wie zB eine **Behinderung nicht „explizieren“**
-> zB Konfrontation evt. als kaltherzig/aggressiv empfunden

Oft nur sinnvoll in Zusammenhang mit anderen Dimensionen:

„beziehungsschonende“ Kommunikation in Abhängigkeitsverhältnissen
Nur Personen im selben Kontext verstehen die „Botschaftsbedeutung“

Wissenschaftlicher Rahmen zur Kompetenzsteigerung

wintegra.

Sozialisierungsdimensionen:

Lebensbereich:

Differenzierung

Diffusion

Identität/Selbstkonzept:

independent

interdependent

Kommunikationsstil:

explizit

andeutungsreich

Einflussnahme/Machtdistanz:

partnerschaftlich

Machtgefälle

Charakterisiert durch...

Hierarchische Unterschiede werden in Nützlichkeit und Sinnhaftigkeit unterschiedlich beurteilt

Annahmen bei geringer Machtdistanz:

„Expertenmacht“ wird von Beratenden idR unterschätzt, Coach gestaltet Coaching, und **Coachee verantwortet das Handlungsfeld**

-> Frage als Instrument für Problemrekonstruktion und Perspektivenwechsel -> gemeinsame Lösungsentwicklung

Annahmen bei ausgeprägter Machtdistanz:

Coach gibt als Experte in Handlungsfeld die Instruktionen und trägt Hauptverantwortung für Problemlösung

-> Fragen irritieren (Antworten werden erwartet), Zweifel an Kompetenz bei Mangel an Coaching-Direktive oder zB wegen Alter(!)

«...unsere adaptiven Fähigkeiten nutzen und weiterentwickeln, um abstrakte Analysekategorien zu schaffen» (Schmid, 2018)

Kulturelle Intelligenz (Ng et al., 2009)

-> Umgang mit Gesundheitszuständen

- > Lernmotivation (Motivation)
- > Infragestellen (Metakognition)
- > Verhaltensweisen (geeignete) realisieren
- > Explizites Wissen (Kognition: Perspektivenwechsel, Rapportherstellung)

- > Bereitschaft/Energie für Weiterentwicklung
- > Arbeit an eigenen Annahmen
- > Umsetzung ist entscheidend
- > Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Gesundheitszuständen/Lebenslagen

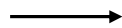
Wissenschaftlicher Rahmen zur Kompetenzsteigerung

wintegra.

Dimensionen:

Lebensbereich:

Differenzierung
Diffusion



Umgang mit Gesundheitszuständen:

Stichwort **Zuständigkeiten:**

„mit Schmerzen zum Schmerztherapeuten?“

Identität/Selbstkonzept:

independent
interdependent



Stichworte **Autonomie & soziales Netzwerk:**

„wie wird Krankheit und ihre Zugehörigkeit im
Umfeld wahrgenommen?“

Kommunikationsstil:

explizit
andeutungsreich



Stichwort **Diagnose-Perspektive:**

„es ist wie es ist“ vs „es soll nicht so sein“

Einflussnahme/Machtdistanz:

partnerschaftlich
Machtgefälle



Stichwort **Autoritäts-/Begriffsgläubigkeit:**

„wer beurteilt den Gesundheitszustand?“

Selbst- und Mitbestimmungsförderliche Instrumente:

Beispiele für
Instrumente/Interventionen:

- Vollmacht vs
Schweigepflichtsentbindung
- Zielformulierungsprozess initiieren
- Hausaufgaben mitgeben
- **Vertrauenspersonen involvieren**
- gemeinsame Explorationen oder
Besorgungen machen

- ...

-> **Wir analysieren,
strukturieren,
systematisieren**

Vereinfachtes Beratungs - Grundprinzip: «Bond – Goal – Task» (Schmid, 2018)

Bond	Goal	Task
Arbeit an der Beziehung Kulturdimensionen	Können Teilziele von Coachee (mit)formuliert werden?	Geeignete Methode zur Zielerreichung wählen
Umgang mit Gesundheitszuständen -> Reflexion	-> Ziele herunterbrechen	-> Ressourcenaktivierung

Austausch in Gruppen und Besprechung im Plenum

Workshop Leitfragen:

- Welchen Rat könnt ihr geben? Was hat schon funktioniert?
- Welches Instrument (bewusst oder unbewusst) habt ihr wann (Kulturdimension/Gesundheitszustand) angewendet?
- Welche (auch grenzwertigen) Erfahrungen habt ihr gemacht?

Literatur:

Ng, K. Y., Van Dyne, L., & Ang, S. (2009). From experience to experiential learning: Cultural intelligence as a learning capability for global leader development. *Academy of Management learning & education*, 8(4), 511-526.

Schmid, S. (2018). Interkulturelles Coaching als interkulturelle Situation. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 25, 5-20.

wintegra.

Danke fürs Mitmachen 😊