

Oft seien diese Menschen hochmotiviert und durch die überstandene Krise starke, verlässliche Mitarbeiter. «Dem sind sich viele Arbeitgeber nicht bewusst», ergänzt Silvia Hermann. Ihr ist Sensibilisierung daher ein grosses Anliegen. Psychische Erkrankungen seien meist vorübergehende Krisen, die gemeistert werden könnten. «Jeder kann psychisch erkranken. Und auch die erfolgreichsten Menschen haben manchmal einen Durchhänger – das sollte jedem bewusst sein.»

«Etwas zurückgeben»

Wendet sich ein psychisch erkrankter Angestellter oder Stellensuchender direkt an den Verein, führt Silvia Hermann als Erstes ein Standortgespräch durch. Schwierigkeiten werden evaluiert, Ziele besprochen, Massnahmen definiert. «Grundsätzlich arbeiten wir nur mit Menschen, die mindestens 20 Prozent arbeitsfähig sind oder wären», erklärt sie. «Und wir arbeiten nur mit Menschen, die arbeiten wollen, die sich engagieren wollen. Wer also quasi selbständig laufen will, dem helfe ich gerne dabei – ansonsten ist er bei uns falsch.»

«Keine Amtsstelle kann so viel Zeit aufbringen wie wir.»

Ist die Person in einem Arbeitsverhältnis, sucht Silvia Hermann bei Notwendigkeit das Gespräch mit dem Arbeitgeber, manchmal mit dem ganzen Team, mit dem Ziel, Lösungen zu finden, die für alle Seiten stimmen. Ist die Person arbeitslos, hilft sie bei der Stellensuche. Über alle Prozesse, ob der Klient Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Arbeitssuchender ist, wird die Fachgruppe des Vereins einbezogen. Diese besteht aus Unternehmern, RAV-, Sozialamt- und IV-Angestellten. Ausserdem werden andere Stellen involviert, etwa das Psychiatriezentrum Rheintal.

Zu RAV und Sozialamt sieht sich Swiss Cross als wichtige Ergänzung. «Keine Amtsstelle kann so viel Zeit aufbringen wie wir, ausserdem sind wir unbürokratisch organisiert und finanziell unabhängig», sagt Silvia Hermann. Die Case Managerin und Vereinspräsident Hanspeter Sonderegger sprechen von viel Herzblut, mit dem im Verein gearbeitet werde. Von Enthusiasmus, und auch von Idealismus. «Wer immer auf der Sonnenseite stand, sollte auch etwas zurückgeben.» Das klappt gut: Letztes Jahr hat Swiss Cross 28 Klienten betreut. In über der Hälfte aller Fälle konnte die Situation für alle Beteiligten massgeblich verbessert werden.

Text: Malolo Kessler

Bild: Stéphanie Engeler

Kompetenz kommt vor Blut

Der Nachfolgeprozess ist anspruchsvoll für alle Parteien. Daher in der aktuellen Kolumne: Fünf Tipps für die Seniorgeneration, die den Ablauf etwas erleichtern sollen.



von Rolf Brunner

- 1. Die Schaffung eines attraktiven Unternehmens:** Mitarbeiter wollen in einem Unternehmen arbeiten, das sichtbaren Erfolg hat. Dasselbe gilt für die Nachfolgeneration: Wenn das Unternehmen Spaß macht und erfolgreich ist, dann steigt auch die Chance, dass die nachfolgende Generation die Führung übernimmt.
- 2. Ehrlichkeit bei der Beurteilung der Fähigkeit der eigenen Kinder:** «Kompetenz vor Blut», das ist die eine wichtige Aussage, welche die Auswahl des Nachfolgers betrifft. Denn die Führung eines Unternehmens ist nicht für sich selbst, sondern vor allem für das Wohlergehen aller Mitarbeiter verantwortlich. Sollte nach reiflicher Überlegung und Analyse keine familieninterne Nachfolge möglich, nützlich oder wünschenswert sein, liegt eine familienexterne Nachfolge nahe. Dabei kann das Unternehmen dennoch im Eigentum der Familie bleiben.
- 3. Klare Verhältnisse – bei Führung und Beteiligung:** Die Rollen der verschiedenen Familienmitglieder müssen geklärt werden, die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten transparent sein. Klare Verhältnisse braucht es hinsichtlich Vermögenswerten, Ausschüttungen, Bezügen und Entlohnungen, Übergabe von Anteilen, Vererbungsregelungen, Verkauf und Ankauf von Anteilen, Vorkaufsrechten sowie Erwartungen an Familienmitglieder in aktiven Rollen im Unternehmen.
- 4. Loslassen:** Auch wenn es schwerfällt: Die Seniorgeneration muss der Versuchung widerstehen, nach dem Rückzug aus der Geschäftsführung eine Art «Ober-Geschäftsführung» spielen zu wollen und damit die Juniorgeneration in der Entwicklung zu hemmen. Loslassen wird nur dann möglich sein, wenn das Vertrauen und Zutrauen in die nächste Generation besteht, dass die Geschäfte gut geleitet werden.
- 5. Unabhängig sein:** Der eigene Lebensstil sollte nicht von der Rendite des übergebenden Unternehmens abhängig sein. Wenn die Seniorgeneration von den Dividenden und von monatlichen Zahlungen aus der Unternehmenskasse abhängt, dann kann dies durchaus eine Hemmschwelle für das Loslassen werden.

Rolf Brunner ist Mitglied des Verwaltungsrates und Partner der Continuum AG