Juni 2017

CURAVIVA.CH

gazette

berufsbildung weiterbildung sozialpädagogik kindererziehung gemeindeanimation

Unser Thema
Führungspersonen sagen, was ihre Karriere gefördert und was sie gebremst hat. Seite 5

Portrait
Im Zivildienst eröffnete sich für Raffael Kamber eine neue Welt. Das ermutigt ihn zum Berufswechsel. Seite 14

Die andere Seite von …
hsl-Kursleiterin Thea Klarenbeek scheut in ihrer Freizeit weder Wind noch Wetter. Seite 16

«Auch leise Menschen können führen»

Führen kann man lernen. Und eine Führungsperson muss weder besonders laut, noch besonders extrovertiert sein. Das sagt Martin Zentner, Bildungsbeauftragter von CURAVIVA Weiterbildung, im Interview zum Thema Karriere.

Im Sozialbereich spricht man nicht gerne von Karriere, sondern lieber von Laufbahn. Ist der Begriff Karriere ein Unwort?
Martin Zentner: Es scheint so. Vor einigen Jahren wurde in einer Studie die Entwicklung von Karrieren im Sozialbereich untersucht. Ein Ergebnis war, dass die Leute nicht gern über Karriere sprachen, weil dieser Begriff nach Wirtschaft, Boni oder Geldorientierung klinge. Sie zogen das Wort Laufbahn vor.

Was ist denn der Unterschied zwischen Karriere und Laufbahn?
Für mich gibt es keinen Unterschied. Es ist die Wertigkeit des Begriffs, der je nach Branche anders gefüllt

›

Inhalt

Unser Thema: Karriere
Auch leise Menschen können führen 1

Zwei Persönlichkeiten, zwei Berufskarrieren 5

Jobbst du auch ein bisschen? 8

Neues aus der Bildung 10

Geflüstert 11

Reportage 12

Portrait 14

Die andere Seite von … 16

Die Fotos in dieser Nummer

Karriere kann heissen: Die Weichen richtig stellen, volle Fahrt voraus, es geht aufwärts. Karriere kann aber auch bedeuten: Eine Abzweigung verpassen, keinen Anschluss haben, in einer Endlos-Schlaufe stecken, einen Zwischenstopp einlegen. Fotografin Monique Wittwer symbolisiert mögliche Etappen einer Laufbahn mit ihren aussagekräftigen Bildern einer Spielzeugeisenbahn.

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser

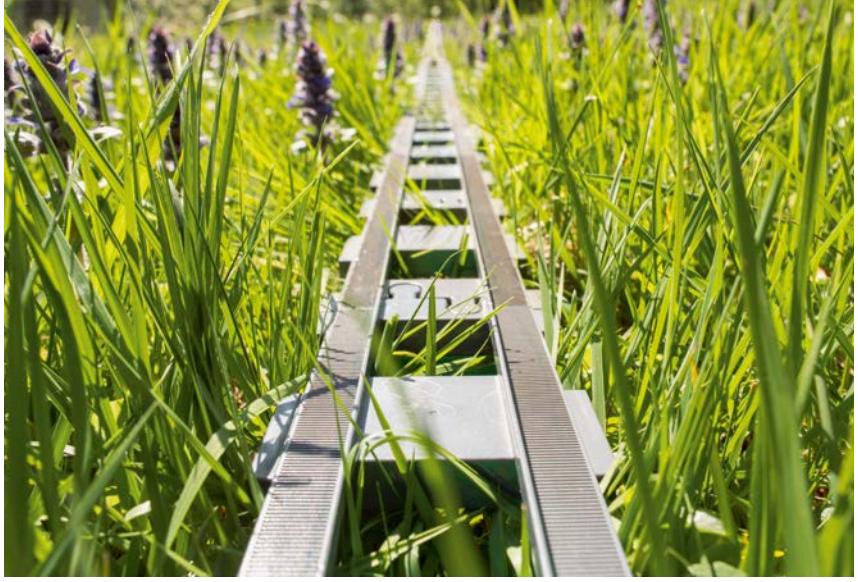
Die Entscheidung für einen sozialen oder pflegerischen Beruf fällt in der Regel weniger aus karrierebewussten Gründen. Mitunter tun sich dann Optionen auf, die wohl im Vorfeld noch verschlossen waren. Bisweilen verbirgt sich dahinter das, was sich als Karriereleiter entpuppt und zu einer Laufbahn wird. Je nachdem, was Fachkräfte individuell für sich als Zugewinn erachten, steckt auch in vielen kleinen Veränderungen – etwa einer gezielten Weiterbildung – ein Karriereschritt.

Karriere. Was genau verstehen wir, jede und jeder für sich, eigentlich in Sozial- und Gesundheitsberufen darunter? Ist Karriere etwas, was uns begegnet oder etwas, das wir planen? Vielleicht ist die Antwort kein «Entweder – Oder», sondern Beides auf unserer Reise durch die Landschaften der Arbeitswelt. Ein Zickzackweg, wie Willi A. Frank auf Seite 5 über seine Karriere sagt. Oder Mut zu Neuem, wie Imelda Furrer-Theiler auf Seite 7 ergänzt. Eine Bewegung innerhalb und mit den Möglichkeiten und Chancen, den Fertigkeiten und Anstrengungen, die wir bereit sind einzusetzen oder die uns abverlangt werden. Einem Ziel zu folgen, das für uns erstrebenswert erscheint, etwa Gestaltungsspielräume zu eröffnen oder mehr Verantwortung zu tragen, auch wenn es Karriere bedeutet. Oder gerade deswegen?

Innerhalb der Sozial- und Gesundheitsberufe erscheint das Thema Karriere eher beiläufig, seltener offensiv. Wer spricht schon über ehrgeizige Ambitionen, wenn es um das Wohl unserer Klient/-innen und Bewohner/innen oder die Loyalität zum Team geht? Dabei eröffnen die Fachgebiete attraktive Möglichkeiten, die wir sukzessive nutzen oder erschliessen können. Das belegen die folgenden Beiträge.

H. Kämel

Heike Kämel
Kursleiterin und Dozentin hsl



Mit Vollgas in Richtung Karriere? Führungslaufbahnen im sozialen und sozialmedizinischen Bereich sehen oft anders aus …

› Fortsetzung von Seite 1

wird. Ich stelle jedoch fest, dass mittlerweile auch in sozialen Berufen das Wort Karriere vermehrt verwendet wird.

Sie bilden Kadermitarbeitende für soziale und sozialmedizinische Arbeitsfelder aus und kennen die Biographien der Kursteilnehmenden. Gibt es gewisse Karrieremuster, die Sie gehäuft antreffen?
Nein. Das Spektrum ist sehr breit. Das zeigt ein Blick in den aktuellen Lehrgang der Institutionsleiterinnen und -leiter. Die Grundbildung der Teilnehmenden reicht von Tourismusfachmann über Pflegefachfrau, Kauffrau, Sozialpädagogin, Kleinkindererzieherin bis zu Elektromonteur, Koch oder Fachfrau Betreuung. Wir haben viele Berufsbilder und viele Quereinsteigende mit unterschiedlichen Ausbildungsabschlüssen: Lehre mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis, Höhere Fachschule, Fachhochschule sowie vereinzelt Uniabgängerinnen und -abgänger.

Was motiviert diese Menschen, eine Führungsposition anzustreben, beziehungsweise einzunehmen?
Sie wollen gestalten, beeinflussen. Nicht, weil sie unzufrieden sind mit dem Ist-Zustand. Sondern weil es attraktiv ist, Verantwortung zu übernehmen und den eigenen Gestaltungsfreiraum zu erweitern. Nehmen wir als Beispiel die Arbeit einer Pflegefachperson. Sie kann ganz konkret mit Klienten, respektive Bewohnerinnen am Bett arbeiten. Vielleicht beschäftigt sie sich aber auch gerne mit Organisation, Planung oder dem optimalen Einsatz der Ressourcen. Indem sie den Gestaltungsfreiraum auslotet, kann sie die Rahmenbedingungen jener Menschen verbessern, die sie betreut oder pflegt.

Hat Führen nicht vor allem mit Macht zu tun?
Natürlich geht es auch um Macht, um Einflussnahme. Doch die Motivation liegt tiefer. Die Teilnehmenden unserer Führungskurse identifizieren sich sehr stark mit ihrem Kerngeschäft – also für Menschen zu arbeiten, die auf eine Dienstleistung angewiesen sind. Sie sind davon überzeugt, dass sie mit ihrer Tätigkeit einen wichtigen Grundauftrag der Gesellschaft übernehmen und dass ihre Arbeit Sinn macht. Das motiviert sie für die Führungsaufgabe.

Muss man als Führungspersönlichkeit geboren sein?
In jedem Beruf macht es Sinn, wenn man Neigung oder Eignung als Grundvoraussetzung mitbringt und darauf aufbauen kann. Bei der Führung ist es nicht anders. Eine Grundvoraussetzung ist, dass ich einen gewissen Machtanspruch habe, dass ich Verantwortung übernehmen und gestalten will und dass ich an längerfristigen Prozessen interessiert bin. Denn Führung bedeutet, eine Aufgabe für Monate und Jahre einzugehen. Man kann jedoch nicht sagen, eine Führungspersönlichkeit muss besonders laut, besonders extrovertiert oder besonders strukturiert sein. Es gibt leise, introvertierte Menschen, die besser führen als jene, die man als geborene Führungspersönlichkeit mit Charisma betitelt.

> «In unseren Führungskursen haben wir viele Berufsbilder und viele Quereinsteigende.»
>
> Martin Zentner, Bildungsbeauftragter Führung/ Management CURAVIVA Weiterbildung

Gibt es spezielle Herausforderungen für Führungspersonen im Sozialbereich?
Unser Kerngeschäft ist es, Menschen zu betreuen oder zu pflegen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen. Wer im sozialen oder sozialmedizinischen Bereich arbeitet, muss sich deshalb auch mit sich selbst und seinem Menschenbild auseinandersetzen. Das gilt für Führungspersonen ganz besonders.

›

Karrieren verlaufen oft nicht geradlinig …

Zu Beginn ist das Ziel manchmal noch nicht klar ersichtlich …

Was macht eigentlich den Führungspersonen im Alltag am meisten zu schaffen?
Mit dem finanziellen Druck kämpfen alle. Man muss permanent Kosten und Dienstleistungen rechtfertigen. Das bringt eine hohe Belastung mit sich. Das zweite, grosse Thema ist die Personalführung. Genügend fachlich qualifiziertes Personal zu finden, aber auch der bestmögliche Einsatz der Mitarbeitenden, sind grosse Herausforderungen.

Sie haben schon Dutzende Institutionsleiterinnen und Institutionsleiter ausgebildet. Wo «happert» es bezüglich Führungskompetenz am meisten? Oder anders gefragt, was möchten Sie in Ihren Führungslehrgängen vermitteln?
Systemisches Denken ist wichtig für eine Führungsperson. Sie soll die Komplexität einer Situation erfassen können und verstehen, welche Auswirkung eine Veränderung nicht nur punktuell, sondern auf das ganze System hat. Das ist ein wichtiger Aspekt in unseren Führungslehrgängen. Einen weiteren Schwerpunkt legen wir auf die systematische Argumentation. Die meisten Teilnehmenden sind «Chrampfer», die aus ihrem Erfahrungswissen das Bestmögliche machen. Manchmal nehmen sie sich jedoch zu wenig Zeit, ihr Tun auf einer theoretischen Basis zu reflektieren – obwohl sie dadurch eine höhere Sicherheit in der Argumentation gegenüber Mitarbeitenden, Angehörigen oder einem Stiftungsrat gewinnen könnten.

Was zeichnet die Führungslehrgänge von CURAVIVA Weiterbildung aus?
Der Slogan von CURAVIVA Weiterbildung lautet «praxisnah und persönlich». Praxisnah bedeutet, dass für uns fast ausschliesslich Lehrbeauftragte arbeiten, die selber in der Branche tätig sind und wissen, wovon sie reden. Das zweite Stichwort ist «persönlich». Das bedeutet, dass Teilnehmende von Führungslehrgängen bei uns eine persönliche Ansprechperson erhalten, an welche sie sich mit allen Fragen, auch mit persönlichen Anliegen, wenden können. Und ein letzter Punkt: In all unseren Lehrgängen fördern wir bewusst die Vernetzung und den Praxisaustausch. Die Teilnehmenden sollen voneinander profitieren. Sie hören, wie andere Institutionen ein Thema angegangen sind und können daraus eine Strategie für das eigene Haus ableiten. So entsteht viel gegenseitige Inspiration.

Interview: Astrid Bossert Meier

Zur Person

Martin Zentner (57) ist Bildungsbeauftragter Führung/Management bei CURAVIVA Weiterbildung und unter anderem verantwortlich für die Führungslehrgänge Team-, Bereichs- und Institutionsleitung.

Zwei Persönlichkeiten, zwei Berufskarrieren

Sie haben Karriere gemacht. Imelda Furrer-Theiler ist Leiterin Pflege und Betreuung eines grossen Alterszentrums. Willi A. Frank ist Geschäftsführer einer noch grösseren Behinderteneinrichtung. Ihre Berufswege weisen Parallelen auf. Und Differenzen.

Imelda Furrer-Theiler

Willi A. Frank

Erfolgreich, aber nicht gradlinig. So könnte man die Berufslaufbahnen von Imelda Furrer-Theiler (56) und Willi A. Frank (60) umschreiben. Beide suchten immer wieder den für sie passenden Weg. Und beide bewiesen Mut zur Veränderung.

Zielstrebig

Sein Berufseinstieg war ein «Zickzackweg», sagt Willi A. Frank. Die Lehre als Elektromonteur habe er «aus Verlegenheit» absolviert, dabei jedoch seine Freude am Lernen entdeckt. Das anschliessende Elektroingenieur-Studium brach er nach kurzer Zeit ab. Zu viel Mathematik, zu wenig Mensch. Eigentlich plante er, Sozialarbeiter zu werden. Doch nach dem Vorpraktikum blieb er in der Psychiatrischen Klinik St. Urban «hängen» und bildete sich zum Psychiatriepfleger aus. Mit zwei ganz unterschiedlichen Berufsabschlüssen war der Grundstein für seine weitere Laufbahn gelegt. Nun stieg er zielstrebig Stufe um Stufe die Karriereleiter hoch, während seine Frau die Hauptverantwortung für die Familie mit drei Kindern übernahm. Willi A. Frank baute eine Werkstätte für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung auf. Dann wurde er in die Geschäftsleitung einer grösseren Stiftung berufen, wo er für den Bereich Arbeit und Ausbildung verantwortlich war. Mit gut 50 suchte er gezielt eine Herausforderung mit Gesamtverantwortung. Heute arbeitet er mit einem 100-Prozent-Pensum als Geschäftsführer der BSZ Stiftung im Kanton Schwyz und steht über 1000 Mitarbeitenden mit und ohne Handicap vor.

Schritt um Schritt

Imelda Furrer-Theiler machte die Matura. Sie dachte daran, später Psychologie oder Medizin zu studieren. Doch erst wollte sie praktisch arbeiten. Deshalb absolvierte sie die Ausbildung zur Pflegefachfrau, damals Krankenschwester AKP, und sammelte breite Berufserfahrung – von Gynäkologie über Medizin und Chirurgie bis Geriatrie. In dieser Zeit kamen ihre drei Kinder zur Welt. Das Studium rückte zwar in die Ferne, doch die Berufstätigkeit gab sie nie auf. Als Co-Leiterin des Bereichs Pflege einer Spitex-Organisation übernahm sie erstmals Führungsverantwortung – zusammen mit einer Kollegin. Zwei Powerfrauen, die sich organisierten, um Beruf und Familie unter einen Hut zu kriegen. Doch dann wurde einer Führungsperson mit einem 100-Prozent-Pensum der Vorrang gegeben. Imelda Furrer-Theiler kündigte und lernte als Betreuerin in einem Wohnheim für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung ein neues Fachgebiet kennen. Bald wurde sie stellvertretende Leiterin, später in einem anderen Haus Co-Leiterin und schliesslich stieg sie zur Wohnheimleiterin auf. Nach einigen Jahren zog es sie zurück zu ihren Wurzeln, der Pflege. Heute arbeitet Imelda Furrer-Theiler mit einem 100-Prozent-Pensum als Leiterin Pflege und Betreuung und stellvertretende Heimleiterin im Alters- und Pflegezentrum Gerbe an ihrem Wohnort Einsiedeln. Das Haus umfasst 88 Plätze plus 27 Alterswohnungen mit Dienstleistungen, beschäftigt rund 110 Mitarbeitende und erweitert sein Angebot aktuell um 28 weitere Pflegebetten und 24 zusätzliche Alterswohnungen mit Dienstleistungen.

> «Wer schwimmen lernen will, muss ins Wasser.»
>
> Willi A. Frank, Geschäftsführer BSZ Stiftung

Sinnvolles Zickzack

Die Karrieren von Imelda Furrer-Theiler und Willi A. Frank sind bemerkenswert. Manchmal auch für sie selber. «Mein anfänglicher Zickzackweg hat plötzlich gepasst», sagt Willi A. Frank. «Alles, was ich in meinem Rucksack hatte, konnte ich in späteren Funktionen einbringen.» Imelda Furrer-Theiler staunt rückblickend vor allem darüber, dass sie es «überhaupt geschafft» hat. Es sei ihr gelungen, ihre Flexibilität und

die Lebensfreude zu behalten. Trotz Mehrfachbelastung, trotz permanentem Finanz- oder Personalmangel im Gesundheitswesen und trotz einer gewissen Missgunst, die sie manchmal zu spüren bekam. Wobei Imelda Furrer-Theiler klarstellt: Spürbar war die Missgunst nicht im Job, sondern bei anderen Frauen und ihren Ehemännern, die sich für eine traditionelle Rollenteilung entschieden hatten. «Die Frauensolidarität hat nicht immer gespielt.» Die Organisation ihrer Familie war eine Herausforderung. Einen Teil der Hausarbeit und Kinderbetreuung übernahm Imelda Furrer-Theilers Ehepartner. Zusätzlich organisierte sie mit einer Freundin einen gegenseitigen Hütedienst, weil es in Einsiedeln damals keine Krippe gab. Die Kinder lernten früh, selber Verantwortung zu übernehmen. Heute sind sie alle erwachsen.

… und es geht auch nicht immer aufwärts.

Dankbar und selbstkritisch

Komplett anders hat sich die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Willi A. Frank gestellt. Er fokussierte sich auf den Beruf und seine zahlreichen Weiterbildungen. Seine Frau organisierte das Privatleben und sorgte für die drei Kinder. Er ist sich bewusst: «Ohne die enorme Unterstützung meiner Frau hätte ich das nicht geschafft. Ich hatte einfach enor-

Im Fluss sein und bleiben

«Meine Laufbahn hat sich fliessend entwickelt. Nach dem Studium in klinischer Heilpädagogik arbeitete ich zuerst in einem Jugendheim und einem Frauenhaus. Immer wieder erhielt ich von Arbeitskollegen oder Vorgesetzten positive Rückmeldungen auf meine Führungsarbeit. Das hat mich motiviert. Zudem gefällt es mir, Entwicklungen zu steuern und die Macht zum Gestalten zu haben. Als wir unsere eigene Familie gründeten, suchte ich eine Teilzeitkaderstelle und fand sie im Kita-Bereich. Es war eher ein Vernunft-Entscheid. Doch gleichzeitig ergaben sich neue Chancen. Ich übernahm immer mehr Verantwortung, bis ich 2012 die Geschäftsleitung übernahm. Das fachliche Rüstzeug holte ich mir in einem CAS in Betriebswirtschaft und der Ausbildung zur Institutionsleiterin bei CURAVIVA. Bezüglich Führungsarbeit bleibt mein erster Vorgesetzter mein Vorbild. Er führte transparent, gab uns bei Entscheidungen ein Mitspracherecht, begründete sein Handeln und stand für seine Mitarbeitenden ein. Das ist auch mein Credo.»

Lisa Plüss (49), Geschäftsleiterin Stiftung Kindertagesstätten Bern mit vier Betrieben, in welchen 90 Mitarbeitende rund 300 Kinder betreuen.

Mensch und Wirtschaft

«Menschen haben mich immer fasziniert. Deshalb stand die Hotelfachschule ganz am Anfang meiner Laufbahn. Doch ich realisierte bald, dass ein Unternehmen auch betriebswirtschaftlich gut unterwegs sein muss. Deshalb absolvierte ich die Buchhalterprüfung und wurde später dipl. Controller SIB. In all meinen Funktionen habe ich stets versucht, die Balance zwischen Mensch und Betriebswirtschaft zu halten. Ein Stück weit habe ich meine Laufbahn geplant. Doch ich habe auch Gelegenheiten beim Schopf gepackt. Mehrfach erhielt ich Job-Angebote. Und mehrfach habe ich gesagt, das probiere ich, ohne zu wissen, welche nächste Türe sich öffnen wird. Ich hatte das Glück, von meinen Arbeitgebern viel Handlungsspielraum zu erhalten. Das hat mich geprägt. Heute schenke ich auch meinen Mitarbeitenden viel Vertrauen. In meiner Führungsarbeit bin ich transparent, direkt und offen. Wenn möglich beziehe ich meine Mitarbeitenden in Entscheide ein. Doch wenn der Handlungsspielraum nicht gegeben ist, übernehme ich die alleinige Verantwortung.»

Beat Ammann (58), Direktor des sozial-medizinischen Unternehmens Bürgerspital Basel, 1500 Mitarbeitende, davon 400 mit einer IV-Rente.

Manchmal ist eine Kurskorrektur nötig.

mes Glück und bin sehr dankbar. » Seine Kinder sind inzwischen ebenfalls ausgeflogen. Und Willi A. Frank zeigt sich selbstkritisch. Könnte er das Rad der Zeit zurückdrehen, würde er auf die eine oder andere Weiterbildung verzichten, dafür «den Kindern bewusster mehr Präsenz – nicht nur Zeit – widmen».

Nie ausgelernt

Weiterbildung ist sowohl für Imelda Furrer-Theiler als auch für Willi A. Frank ein zentrales Stichwort. «Dort habe ich mein Rüstzeug geholt», sagt Imelda Furrer-Theiler: «Führungsinstrumente, Fachwissen und die Chance, an den eigenen Stärken und Schwächen zu arbeiten, zu analysieren und zu reflektieren.» Imelda Furrer-Theiler hat sich erst zur Stationsleiterin ausgebildet, später die Höhere Fachprüfung zur Institutionsleiterin mit eidgenössischem Diplom absolviert. Willi A. Franks Weiterbildungs-Palmarès ist lang. Unter anderem hat er einen Abschluss als eidgenössisch diplomierter Betriebsfachmann, er hat eine Management-Ausbildung für NPOs absolviert und den Master in Business Administration an der Hochschule für Wirtschaft gemacht. «Ich habe viele wertvolle Inputs erhalten», sagt er. «Allerdings muss man sie immer auf den eigenen Kontext und die aktuelle Situation herunterbrechen.»

Geld und mehr

In ihre Weiterbildungen haben Furrer und Frank nebst viel Freizeit auch privates Geld gesteckt. Dafür dürfen sie heute von einem höheren Lohn profitieren. Wie wichtig war der finanzielle Anreiz für die Karriere? «Sicher ist es schön, nicht jeden Franken umdrehen zu müssen», sagt Willi A. Frank. «Doch wer wegen des Geldes Karriere machen will, ist in anderen Branchen besser bedient.» Für Imelda Furrer-Theiler war eine «korrekte Entlöhnung» stets wichtig. Mindestens ebenso hoch werten Imelda Furrer-Theiler und Willi A. Frank den immateriellen «Gewinn» aus ihrem beruflichen Vorwärtskommen. Insbesondere sagen beide, dass sie sich dank den beruflichen Herausforderungen auch persönlich weiterentwickelt haben.

Mehr Mut

Künftigen Führungsfrauen und -männern machen sie Mut: «Wer schwimmen lernen will, muss ins Wasser», sagt Willi A. Frank. «Das ist beim Führen nicht anders.» Authentisch bleiben, seinem Herzen folgen und die Arbeit mit Freude und Begeisterung anpacken, das rät er jeder (künftigen) Führungsperson. Ausserdem soll man «im Geist flexibel und offen bleiben für neue Ideen», ergänzt Imelda Furrer-Theiler. «Und trotzdem sauber und seriös arbeiten.» Ganz allgemein wünscht sie sich – insbesondere von Frauen – etwas weniger Angst und etwas mehr Mut. «Mut zu Neuem, Mut zu Führungspositionen!» Dem pflichtet Willi A. Frank bei: «Wer etwas Neues anpackt, verlässt zwar seine Komfortzone. Dafür eröffnen sich neue Lernfelder.»

Astrid Bossert Meier

www.gerbe.ch
www.bsz-stiftung.ch

Chancen und Möglichkeiten

«In meinem Leben gab es immer wieder Menschen, die mir Impulse für eine Weiterentwicklung gaben. Beispielsweise der Berufsberater, der mich auf den Gedanken brachte, mich nach meiner Kochlehre zum Sozialpädagogen ausbilden zu lassen. Oder ein Vorgesetzter an meinem Arbeitsort in einem Justiz-Massnahmenzentrum, der mein Potenzial für eine Führungsfunktion erkannte, gleichzeitig aber eine Managementausbildung forderte. Ich erhielt Chancen. Aber es braucht den eigenen Antrieb, Entschlossenheit und Mut, die Chancen zu packen. Dafür zahlt man auch einen Preis. Managementausbildung, neue Führungsfunktion und Familie mit zwei Kleinkindern: Das war damals eine herausfordernde, manchmal überfordernde Zeit. Doch ich konnte daran menschlich und fachlich wachsen. Mein Führungsstil ist das Gegenteil der bekannten drei Affen, die ihre Hände vor Augen, Ohren und Mund halten. Ich will hinschauen, zuhören und ansprechen. Das bringt uns und die Organisation weiter.»

Antonio Gallego (50), Vorsitzender der Geschäftsleitung Zuwebe, Zug, 500 Mitarbeitende, davon 280 mit einer IV-Rente.

«Jobbst du auch ein bisschen?»

Rea Schärli ist Mutter von zwei kleinen Söhnen. Trotz Kindern hat sie es geschafft, Karriere und Familie zu vereinen. Das ist Knochenarbeit und braucht Planung. Sie tut es aus Freude am Beruf und aus politischer Überzeugung.

Rea Schärli, 34, liebt ihren Beruf. Er bringt Abwechslung, Herausforderung, die Möglichkeit sich weiterzuentwickeln. Schon immer war ihr klar, dass sie den Beruf mit eigenen Kindern verbinden möchte. «Vollzeitmutter war für mich nie ein Thema, weil ich glaube, dass es für alle gut ist, einen Ausgleich zu haben: für meinen Mann und mich, und auch die Kinder profitieren.»

Frage nach dem Modell

Die Frage von ihr und ihrem Mann war also nie, ob Kinder und Arbeit, sondern die Frage nach dem Modell der Aufteilung. Das Ehepaar teilt sich aktuell auf in 60 Prozent (Vater) und 80 Prozent (Mutter). «Wir waren nicht fixiert, hätten uns auch ein anderes Verhältnis vorstellen können. Nach Absprachen mit unseren Arbeitgebern stellte sich dieses Modell heraus.» Als Ideal hätte dem Paar die Aufteilung 50 zu 50 Prozent vorgeschwebt, doch finanziell hat sich dies als unrealisierbar erwiesen.

Bewunderung und Abwertung

In ihrem unmittelbaren Umfeld kennt Rea Schärli kein Paar, das ein Modell lebt, bei dem die Frau ein höheres Pensum arbeitet als der Mann. Arbeitskolleginnen ohne Kinder sagen ihr: «Toll, dass du das machst, du bist für uns eine Vorreiterin.» Ansonsten erntet die Sozialpädagogin viel Verwunderung. «Ich bin sehr überrascht, über wie viel Erstaunen ich stolpere: auf dem Spielplatz, bei der Schwangerschafts-Rückbildung, im Freundeskreis … Sie machen grosse Augen, wenn ich von meinem 80-Prozent-Pensum rede.» Sie spürt beides: Bewunderung und Abwertung. Was genau, sei nicht immer abschätzbar.

Karrieren sind auch mit Entscheidungen und Risiken verbunden.

«Ich habe angefangen, Vätern zu sagen, die nach der Geburt eines Kindes noch Vollzeit arbeiten: Oh, 100 Prozent, das ist aber sehr viel für einen Vater.»

Rea Schärli, Führungs- und Familienfrau

Knochenarbeit

Die Eltern leisten in Moment Knochenarbeit. Die Organisation sei schwierig, vor allem auch seit dem zweiten Kind (einjährig). «Bleibt jemand daheim, sind alle Notfälle abgedeckt.» Arbeiten beide Elternteile, werden diese manchmal zum Spiessrutenlauf: Wer bleibt daheim, wenn die Kinder krank sind, wer wenn die Betreuung – Krippe oder Grosseltern – ausfallen? Ja, und auch das Paarleben will genährt sein. «Ihm müssen wir sehr Sorge tragen, die Zeit für uns will genauso geplant sein.»

Dann der Energiehaushalt: Kein Beinehochlegen nach einem strengen Arbeitstag, kein Sport zur Erholung. «Komme ich heim, dann habe ich das Bedürfnis, mich mit den Kindern abzugeben.» Seit der zweite Sohn auf der Welt ist, hat das Paar kaum eine Nacht durchgeschlafen. «Am nächsten Tag spielt es keine Rolle, ob ich gut geschlafen habe oder nicht.»

Karriere heisst Weiterentwicklung

Karriere heisst für Rea Schärli, sich beruflich weiterentwickeln zu können. «Viele verbinden Karriere mit

Schwierige Passagen gehören dazu.

Ob sich der Weg lohnt? Das entscheiden Sie!

einer Führungsposition, mit viel Geld und Ansehen. Für mich ist es ein persönliches Weiterkommen im Beruf.» Darin hat die Sozialpädagogin viel investiert. Seit elf Jahren ist sie als Sozialpädagogin tätig, 2007 bis 2011 absolvierte sie berufsbegleitend den Bachelor Soziale Arbeit. Danach wurde sie Gruppenleiterin und machte ein CAS in Team-Leitung. «Arbeit und Studium waren wirklich anstrengend.» Seit 2015 ist sie Abteilungsleiterin.

Karriere heisst Planung

Stets hat sie ihren beruflichen Werdegang geplant. Dass sie dereinst Karriere machen möchte, konnte sie sich schon bald vorstellen. Bei ihrem Arbeitgeber hat sie frühzeitig deponiert, dass eine Führungsfunktion sie interessieren könnte. Entsprechend hat sie sich weitergebildet. Als der Kinderwunsch konkret wurde, formulierte sie gegenüber den Vorgesetzten, dass sie ihre Führungsposition auch nach der Geburt behalten möchte. Sie schlug ein Konzept vor, wie ihre Aufgabe auch mit 80 Prozent zu bewältigen ist. «Durch dieses Vorgehen ist es mir gelungen, bei den Vorgesetzten Unterstützung zu holen.» Rea Schärli spricht aber auch von Glück: «Man kannte mich und hat mir vertraut, dass ich meine Arbeit richtig einschätzen kann.»

Ein Treten an Ort

Viele Frauen ziehen sich mit dem ersten Kind von der Arbeit zurück oder verringern ihr Arbeitspensum auf wenige Stellenprozente. Für Rea Schärli war das keine Option. In dieser Beziehung denkt die junge Berufsfrau auch politisch. «Die Generation unserer Eltern musste das Thema Gleichberechtigung sehr bewusst angehen; sie hat gekämpft dafür. Für die heutigen Frauen indessen ist sie selbstverständlich.» Rea Schärli findet Selbstverständlichkeit zwar gut und richtig. Aufgrund dieser Selbstverständlichkeit stellt sie aber eine Stagnation fest, ein Treten an Ort oder sogar einen Rückschritt. «Wir sind noch lange nicht dort angelangt, wo der Endzustand der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sein sollte. Die heutigen jungen Frauen geben sich vorschnell zufrieden.»

«100 Prozent – viel für einen Vater»

Sie fühlt sich von dieser Zufriedenheit direkt betroffen: Noch immer sei die Kinderbetreuung zu optimieren. Noch immer werde diese vor allem durch die Mütter und Grossmütter abgedeckt. Noch immer stiessen Frauen wie sie auf Vorurteile. «Klar sagt heute niemand mehr, ich sei eine Rabenmutter.» Das laufe viel subtiler. «Jobbst du auch ein bisschen?», fragte unlängst ein ehemaliger Klassenkollege, als er von ihren zwei Kindern hörte. «Ja», antwortete sie, «ich jobbe 80 Prozent.» Sie habe angefangen, Vätern zu sagen, die nach der Geburt eines Kindes immer noch 100 Prozent arbeiten: «Oh, 100 Prozent, das ist aber sehr viel für einen Vater!»

An der Führung wachsen

Was fasziniert Rea an der Führung? Beim Führen werde die eigene Person direkt gespiegelt. Feedbacks kämen schnell. «Daran kann ich wachsen. Führung ist eine persönliche Herausforderung, mich beruflich und menschlich zu entwickeln.» Hinzu komme das Kerngeschäft ihres Berufs. Sozialpädagoginnen und -pädagogen hätten es oft mit Menschen in schwierigen Lebenslagen zu tun. Es gelte, diese Menschen zu begleiten und wenn möglich aus den schwierigen Umständen zu führen. «Diese Arbeit ist sehr sinnstiftend. Es ist ein gutes Gefühl, ein Team so zusammenzuführen, damit diese Arbeit optimal gelingen kann.»

Bernadette Kurmann

Neu bei CURAVIVA: Lehrgang Kunstagogik

Kunstagoginnen und Kunstagogen begleiten und unterstützen Menschen in künstlerisch-kreativen Ausdrucksformen. Ein Lehrgang qualifiziert für die kunstorientierte Alltagsgestaltung in der Betreuung. Er startet im September.

Fotos z.V.g.

Alle Menschen sind Künstler. So die Grundhaltung der Kunstagogik. Eine kunstorientierte Alltagsgestaltung kann in der Betreuung von Menschen mit behinderungsbedingten Einschränkungen eingesetzt werden, aber auch bei Kindern und Jugendlichen oder Personen in besonderen Situationen.

Bewährt und inspirierend

Der bewährte Lehrgang Kunstagogik wird neu von CURAVIVA Weiterbildung angeboten. Fünf Themenblöcke à vier Tage bilden das Grundgerüst. Nach einer Einführung in die Kunstagogik stehen die Themen Musik und Rhythmus, Geschichten und Poesie, spielerische Elemente in der Kunst, Malen, bildnerisches und plastisches Gestalten, Tanz und Choreographie, Theater und darstellendes Spiel im Zentrum. Zwei zusätzliche Wahlkurse, Hospitationstage, Vertiefungstage in regionalen Lerngruppen und die persönliche Auseinandersetzung mit der Materie komplettieren den Lehrgang. Dieser umfasst rund 370 Lernstunden und führt zum Zertifikat «Kunstagogik» von CURAVIVA Weiterbildung.

Auskünfte unter

www.weiterbildung.curaviva.ch/kunstagogik
oder bei Erica Kind, Bildungsbeauftragte Kindererziehung und Sozialpädagogik,
Telefon 041 419 01 89, e.kind@curaviva.ch.

Ausprobieren und umsetzen

Die Kunst- und Tanztherapeutin und Supervisorin Eva Bischofberger ist als Kursleiterin für den Lehrgang Kunstagogik verantwortlich. Sie hatte diese Funktion bereits bei der bisherigen Anbieterin «agogis» und freut sich auf die Zusammenarbeit mit CURAVIVA Weiterbildung. Mit dem Wechsel einher gehen auch inhaltliche und organisatorische Anpassungen. Ein Teil des Kurses findet beispielsweise neu in Zürich statt.

Wichtig ist der Kursleiterin, intermedial zu arbeiten. Das bedeutet, dass in der Ausbildung verschiedene künstlerische Ausdrucksformen miteinander kombiniert werden, was neue, spannende Erfahrungen ermöglicht. Ebenso wichtig ist ihr die Praxisorientierung. Durch eigenes künstlerisches Experimentieren in einer offenen Atmosphäre und das Reflektieren über Techniken, Methoden und Transfermöglichkeiten kann das Gelernte gleich in den eigenen Berufsalltag integrieren werden.

Neue Möglichkeiten für die Arbeit

Kunstagogik kann für Menschen mit einer Beeinträchtigung viel Positives bewirken. Davon ist Eva Bischofberger überzeugt. Und das hört sie auch von bisherigen Absolventinnen und Absolventen des Lehrgangs. «Das Positive betrifft die neuen Möglichkeiten in der Arbeit, aber auch den bestärkenden, persönlichkeitsbildenden Anteil für sich selber», so Eva Bischofberger. «Viele Projekte, die im Lehrgang initiiert wurden, werden weitergeführt und ausgeweitet, weil die betreuten Menschen es wünschen und weil die Vorgesetzten in den Institutionen den Wert darin erkennen.»

Momente, die Freude bereiten

Die einen freuen sich darauf, eine Prüfung abzulegen. Die anderen freuen sich, auf verkürztem Weg ins hfg-Studium einzusteigen. Und selbst der neue CURAVIVA-Direktor hat Grund zur Freude.

Spektakulär flexibel

Ungewohnte Szene im Sekretariat der hsl: Studierende der berufsintegrierten Ausbildung BIV 16 bitten die Leiterin der Administration inständig, alles zu unternehmen, damit die mündlichen Prüfungen stattfinden können. Diese drohten nämlich wegen der Erkrankung der zuständigen Dozierenden verschoben zu werden. Da es die ersten Prüfungen innerhalb des Studiums sind, und es für die Studierenden danach in rascher Abfolge mit anderen Leistungsnachweisen weitergeht, wäre ein Verschieben der Prüfungen ziemlich belastend gewesen. Nun, Ersatz wurde gefunden, alle Prüfungen haben stattgefunden, vereinzelt sogar sehr früh am Morgen. Waren es dieselben Studierenden, die ein paar Tage später das passende Schild an die Türe des hsl-Sekretariats hängten?

Gemeindeanimator/-innen erhalten Verstärkung

Im Sommer 2016 sind erstmals 18 Studierende ins Studium an der Höheren Fachschule für Gemeindeanimation gestartet. Nach einem Jahr Grundstudium wird die Pionierklasse ab Sommer 2017 erweitert. Die «neuen» Studierenden haben alle bereits eine fachspezifische Vorbildung (Berufslehre oder andere Ausbildung im sozialen oder pädagogischen Bereich), die es ihnen erlaubt, den Abschluss dipl. Gemeindeanimator/in HF auf verkürztem Weg zu erreichen und direkt ins zweite Studienjahr einzusteigen.

Nächste Informationsveranstaltung zum Ausbildungslehrgang: 19. Juni 2017, 16.30 bis 19.00 Uhr in Luzern.
www.hfgemeindeanimation.ch

Ohne Scheuklappen ins zweite Jahr

Seit etwas mehr als einem Jahr ist Daniel Höchli als Direktor von CURAVIVA Schweiz im Amt. Seine Arbeit für Institutionen, die Menschen mit besonderen Bedürfnissen Unterstützung und Würde geben, bereite ihm Genugtuung, sagt er gegenüber der Gazette. «Und die motivierten, kompetenten Mitarbeitenden, die gemeinsam etwas bewegen wollen, sind für mich eine grosse Freude.» Dem Bereich Bildung räumt Daniel Höchli einen hohen Stellenwert ein. «Das ist eine der Stärken von CURAVIVA, genauso wie die zahlreichen Dienstleistungen und der überdurchschnittliche Eigenfinanzierungsgrad der Verbandstätigkeit». Nebst viel Positivem sieht der neue Direktor auch Herausforderungen. Die Heterogenität auf verschiedenen Ebenen erschwere die Arbeit. Höchli denkt konkret an «sehr unterschiedliche Strukturen auf kantonaler Ebene und entsprechend unterschiedliche Erwartungen an den Dachverband». Trotzdem blickt Daniel Höchli optimistisch auf die kommenden Jahre der Verbandsarbeit. Er freut sich, mit Mitgliedern, Mitarbeitenden und Partnern «die gesellschaftlichen Herausforderungen konstruktiv, kreativ und ohne Scheuklappen anzugehen.»

Das Quartier beleben, die Menschen verbinden

Ein frühlingshafter Donnerstag in Luzern. Im Bleichergärtli blinzelt die Sonne durch das zarte Grün der Linden. Corinne Küng von Quartiertreff Vicino ist draussen am Tischen für ihre Gäste. Im Pavillon brodelt das Suppenwasser.

Max* rüstet Spargeln. Der Pensionär ist heute für seine Frau eingesprungen. Noch ist die Zahl der Gäste unbekannt. Zum «Suppentopf» geladen sind Menschen aus dem Quartier, und wenn sich mal jemand vom anderen Ende der Stadt hierher verliert, ist auch er oder sie herzlich willkommen. Als Erster taucht Andi auf. Auch er kocht manchmal im Vicino. Heute bringt er ein duftendes Sauerteigbrot mit. «Die Suppe ist gratis», sagt Corinne Küng. Es sei ein grosses Bedürfnis ihrer Gäste, etwas mitzubringen: Brot, Käse, Wurst, im Winter auch Holz für den Brennofen.

Donnerstag ist Tag des Suppentopfs im Bleichergärtli.

Traumarbeit gefunden

Corinne Küng trägt ein Plakat an die Sonne, eine Einladung zum «Digitreff». Wer sich dafür interessiert, kann seine Probleme mit Computer oder Handy mit anderen besprechen und lösen. «Wir haben noch auf alle Fragen eine Antwort gefunden.» Andere Angebote sind Treffen zum Kaffee mit Kuchen, zu Spielnachmittagen, einem Apéro bei Paula usw.

> «Es braucht Vernetzung unter den Menschen. Nur so entstehen gegenseitige Anteilnahme und Hilfe.»
>
> Corinne Küng, Soziokulturelle

Die Soziokulturelle Animatorin hat hier ihren Traumjob gefunden. Gegen Ende ihres Studiums hat sie beim Quartiertreff Vicino ein Praktikum absolviert und ist geblieben. Ihre Arbeit sei vielfältig und kreativ. Sie müsse ständig weiterentwickelt und neuen Bedürfnissen angepasst werden. Der demographische Wandel verlange nach Antworten. «Die alten Menschen haben Würde und Ressourcen, die es zu erhalten gilt.»

Fachsimpeln über Gott und die Welt

Gegen zwölf Uhr tröpfeln mehr Menschen ein. Mechmed will nicht essen, weil er am Fasten ist. Er ist mit Sandra verabredet, die im Auftrag der Caritas ein Sprachangebot im Treff aufbaut. Anna wohnt im Neustadtquartier und nutzt den Suppentopf öfters. Auch Alak aus Sri Lanka wohnt um die Ecke und ist ein gern gesehener Gast. Lautstark und herzlich begrüsst Corinne ein älteres Ehepaar, Maria und Hans. Alle duzen sich. Max tischt die Spargelsuppe auf. Das Ehepaar packt Käse und etwas Fleisch aus. Die Gäste fachsimpeln über das kommende Bleichergärtlifest. Es brauche noch ein Kassenhäuschen. Andi wird sich dazu etwas einfallen lassen. Organisiert wird das jährliche Quartierfest von Vicino und verschiedenen Quartierorganisationen. Im Februar fand ein Fondue im Freien statt. Zelte und Tische wurden aufgestellt, es hatte geregnet und war eisig kalt. Gekommen waren über siebzig Personen – von jung bis alt.

Vernetzen und verbinden

In der Tischrunde steht die Frage an, wer den nächsten Suppentopf übernimmt. Anna meldet sich, findet es aber schöner, wenn zu zweit gekocht wird. Sie habe deshalb eine Kollegin angefragt. Auch Monika, die gerade Platz genommen hat, würde gerne einmal mithelfen. Noch traut sie es sich nicht zu, für so viele Leute alleine zu kochen. Corinne schlägt vor, eine Art Kalender zu organisieren, in dem sich Interessierte künftig eintragen können.

Die Idee hinter Vicino ist, das Neustadtquartier zu beleben, die Menschen zu verbinden, wenn sie das denn wünschen. Deshalb ist die Organisation breit vernetzt: mit Pro Senectute, Haushilfe, SRK, Zeitgut usw.

Der Pavillon hat sich zum eigentlichen Quartiertreff gemausert.

Reden miteinander, vernetzen, informieren – die Funktion von Vicino Luzern.

«Die Menschen im Quartier schlagen sich oft mit sehr unterschiedlichen Problemen und Fragestellungen herum. Hier übernehmen wir eine Vermittlungsfunktion. Wir bringen geeignete Dienstleistungen zu den Menschen», weiss Corinne Küng.

Bedürfnisse entdecken, Konzepte anpassen

Das Thema der Unterhaltung ist jetzt bei der Spargel angelangt: der Unterschied zwischen grün und weiss. Andi, der ehemalige Hüttenwart im Aletschgebiet, hat schon einmal eine Flechtensuppe gekocht. Jetzt schaut auch Sonja vorbei und erhält eine Suppe. Zur Tafelrunde gestossen ist auch Hassan. Monika meint: «Das letzte Mal gab es Wein, Kaffee und Kuchen.» Das war eine Ausnahme, denn beim «Suppentopf» geht es nicht in erster Linie ums Essen, sondern um den Kontakt. Corinne zeigt sich offen: «Wenn das ein Bedürfnis ist, können wir unser Programm anpassen.» Die Leute am Tisch winken ab. Ihnen genügt die Suppe, auch wenn sie sich vorbehalten, diese dann und wann mit einem Mitbringsel aufzubessern.

Gegenseitige Hilfe ermöglichen

«Wie geht es dir, Anna?», fragt Corinne über den Tisch hinweg. «Ganz gut», so die Antwort. Das Treppensteigen bleibe eine Herausforderung, sagt Anna und meint: «Es ist gut für das Gleichgewicht, jeden Tag an die sechzig Treppen hochzusteigen.» An Monika richtet die Animatorin die Frage nach Frau Zemp. «Sie geht noch nach draussen. Ich habe kürzlich mit ihr gesprochen», lautet die Antwort. «Gut, dass sie weiss, dass noch jemand für sie da ist», konstatiert Corinne. Im späteren Gespräch wird sie erklären, dass der Treffpunkt auch dafür da sei, dass ältere Menschen möglichst lange daheim bleiben könnten. Dazu brauche es Vernetzung unter den Menschen. «Nur so entstehen gegenseitige Anteilnahme und Hilfe.»

Der Pavillon wurde vor zwei Jahren gebaut. Er ist zum eigentlichen Quartiertreff geworden. Hier lernen sich die Menschen kennen. Durch die Kontakte können sie Vertrauen aufbauen und sich gegenseitig unterstützen. «Wenn jemand länger nicht mehr auftaucht, fällt das auf, und wir werden aktiv.»

Immer wieder neue Ideen kreieren

Gegen ein Uhr verabschieden sich die Gäste. Monika hütet den Hund der Tochter, und dieser muss hinaus. Auch Mechmed, Alak und all die andern sind verschwunden. Max, Andi und Anna waschen ab und räumen den Pavillon auf. Auch Maria und Hans machen sich auf den Weg. «Du lebst doch schon so lange im Quartier», spricht Corinne Hans an: «Da kennst du sicher viele Geschichten.» Ihr nächstes Projekt ist ein Erzählkaffee, und dafür sucht die Animatorin Menschen, die etwas zu berichten haben.

Bernadette Kurmann

* Alle Namen geändert.

Mehr zu Vicino unter
www.vicino-luzern.ch

Durch das Falsche zum Richtigen gefunden

Von der Versicherung zur sozialen Institution: Raffael Kamber absolviert seinen Zivildienst in der Tagesstätte Mittelpunkt in Oensingen. Eine Tätigkeit, die ihn erfüllt. So sehr, dass er seine Laufbahn darauf ausrichten möchte.

Treffpunkt Bahnhof Oensingen. Optisch will Raffael Kamber so gar nicht den Vorstellungen entsprechen – auch wenn sie zugegebenermassen etwas stereotyp sind. Kamber ist Zivi. Statt Militär-, leistet er Zivildienst. Wer nun aber lange Haare oder Wollpullover erwartet, wird eines Besseren belehrt. Die Statur ist sportlich, das Outfit ebenso. Zudem erinnert der beim Bahnhofkiosk wartende junge Mann äusserlich an Cristiano Ronaldo. Ein hübscher Zufall: Raffael Kamber spielt tatsächlich Fussball. In der vierten Liga kickt er für den FC Mümliswil. Doch damit hat es sich mit den Parallelen. Denn während der 32-jährige portugiesische Ballkünstler vor allem auf sich und sein Äusseres fixiert ist, stellt der 20-jährige Solothurner das Wohl der anderen in den Vordergrund. Seit Februar arbeitet er bei der Tagesstätte Mittelpunkt in Oensingen. In dieser Institution für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung absolviert er für vier Monate seinen Zivildienst-Zweiteinsatz. «Ich will meinen Beitrag für Personen leisten, denen nicht alles rund gelaufen ist», resümiert er.

Er sei nicht grundsätzlich gegen die Armee, sagt Raffael Kamber. Lange habe er abgewogen, ob er in die Rekrutenschule gehen oder Zivildienst absolvieren solle. Heute ist er sicher: «Mein Entscheid war richtig.»

> «Ich hatte einen guten Arbeitgeber im KV, bemerkte aber rasch: Das ist nicht meine Welt.»
>
> Raffael Kamber

Die grundschweizerische Berufslehre

Der Winter hat sich an jenem Apriltag noch einmal zurückgemeldet. Eine steife Bise bläst durch die Gemeinde am Jura-Südfuss. So findet das Gespräch denn auch nicht im Garten des ehemaligen Kindergartens statt, den die Tagesstätte übernommen hat, sondern in einem der zwei Werkräume. Normalerweise dienen diese als Ort für Schulunterricht oder kreatives Wirken. Raffael Kamber sitzt am Tisch, vor sich eine Karaffe Wasser und zwei gefüllte Gläser. Aufmerksam hört er zu, quittiert Fragen mit einem kurzen Nicken, um dann eine wohlüberlegte Antwort zu liefern.

Doch, er habe wohl eine soziale Ader, sagt er. Wahrscheinlich habe ihn sein familiäres Umfeld geprägt: «Mein älterer Bruder hat eine Schizophrenie.» Mit der Zeit habe er gelernt, «offen damit umzugehen und auch Positives daraus zu ziehen».

Aufgewachsen ist er in Mümliswil, zwei Dörfer hinter Oensingen. Der Vater arbeitet bei der Polizei, die Mutter in einem Alters- und Pflegeheim. Raffael, das jüngste von drei Kindern, wählt eine grundschweizerische Ausbildung: Das KV bei einer Versicherung. «Ich hatte einen guten Arbeitgeber, bemerkte aber rasch: Das ist nicht meine Welt.» Die dreijährige Lehre zog er mit «Ach und Krach» durch.

Dann der Zivildienst. «Eine willkommene Chance, um Erfahrungen in der Sozialen Arbeit zu sammeln.» Zuerst tat er das ein halbes Jahr lang in Grenchen. Im Kinderheim Bachtelen arbeitete er mit verhaltensauffälligen sowie lernschwachen Kindern und Jugendlichen. Anschliessend der Wechsel nach Oensingen. Die theoretischen und praktischen Fertigkeiten für die Einsätze erarbeitete er sich in insgesamt vier Blockkursen für Zivildienstleistende in Schwarzsee.

Die Zukunftspläne

Die Tagesstätte Mittelpunkt wurde 2009 vom gebürtigen Tibeter Dorjee Phuntsok gegründet. Die Institution bietet Klientinnen und Klienten Tagesstrukturen. Dazu arbeiten ihre Angestellten mit diversen Methoden der Bewegungstherapie sowie kreativen und spielerischen Massnahmen, beispielsweise Spaziergängen, Yoga, Schach, Schulunterricht und vielem mehr. «Ziel ist es, dass Klientinnen und Klienten jeden Tag möglichst zufrieden meistern», sagt Raffael Kamber. Die Fokussierung auf dieses Ziel sagt ihm so sehr zu, dass er seine Laufbahn darauf ausrichten will: Nach Ende des Zivildienstes plant er, die Berufsmatu-

ra zu absolvieren. Später soll das Studium der Sozialen Arbeit folgen.

Kinder oder Erwachsene: Was spricht ihn mit Blick auf seine bisherige und zukünftige Tätigkeit mehr an? «Diese Frage werde ich erst im Sommer abschliessend beantworten können», wenn der Einsatz in Oensingen zu Ende ist. Die Arbeit mit Kindern sei schön. «Sie befinden sich noch in der Entwicklung, man kann ihnen viel vermitteln.» Indes benötige man sehr, sehr viel Energie. Insbesondere bei verhaltensauffälligen Kindern oder solchen mit Lernschwierigkeiten. «Du musst ständig verfügbar sein, kannst dich kaum zurückziehen.» Erwachsene seien selbständiger, verfügten über «eine Art Grunddisziplin» – sofern sie nicht gerade eine akute Krankheitsphase durchmachten.

Die Freude trotz Krankheit

Haben ihn auch schon Zweifel geplagt? Erschien ihm der Gang zurück ins Büro doch wieder als plausible Option? «Am Anfang, als ich das Neue noch nicht kannte, gab es solche Momente.» Aber: «Zuvor war ich mehr oder weniger drei Jahre lang unzufrieden und fühlte mich dafür selber verantwortlich.» Der erfolgreiche Abschluss der Lehre im Sommer 2016 sei eine riesige Erleichterung gewesen. «Seither kann ich vorwärts blicken.» Trotz allem: das ungeliebte KV hat wohl ebenfalls das Seine dazu beigetragen, dass er sich heute so wohl fühlt. «Durch das Falsche habe ich zum Richtigen gefunden.»

«Vielleicht kam ich zu Beginn meiner Zivildienstlaufbahn zeitweise an meine Grenzen», blickt Raffael Kamber zurück. Doch es liege in der Natur der Sache, dass man ins kalte Wasser geworfen werde. In der Lehre oder einem Praktikum verhalte es sich aber nicht anders. Zu Beginn gebe es viel zu lernen. «Um richtig mit Klienten zu arbeiten, müssen wir uns gezielt mit ihren Geschichten auseinandersetzen.» Dabei werde er mit Schicksalsschlägen konfrontiert. Dennoch gelinge es ihm erstaunlich gut, abzuschalten und die Fälle nicht mit nach Hause zu tragen. Wahrscheinlich helfe ihm hier die persönliche Erfahrung sowie der stetige Austausch mit der Ansprechperson im Betrieb. Sicher aber auch die positive Energie, die von Klienten ausgehe. «Sehe ich, wie viel Freude eine an sich schwerkranke Person in guten Phasen ausstrahlen kann, gibt mir das sehr viel.»

David Koller

Die andere Seite von:

Thea Klarenbeek

Thea Klarenbeek ist Kursleiterin und stellvertretende Schulleiterin der hsl. Sie unterrichtet Führung, Organisation und Konfliktmanagement. Ihre Leidenschaft gilt dem Beruf der Sozialpädagogik. Sie mag die Studierenden, das Unterrichten… eigentlich alles. Es gibt keinen Tag, an dem sie nicht gerne zur Arbeit geht.

Thea Klarenbeek mit ihrer «Forelle», die ihr eine Klasse geschreinert hat.

Nebst der Arbeit habe ich eine zweite Leidenschaft: Segeln auf dem Neuenburgersee. Ich fahre mit dem Zug hin, segle einen Tag und habe das Gefühl, ich hätte eine Woche Ferien gehabt. Eine Klasse wusste von meinem Hobby und hat mir ein Schiff gebastelt. Es ist die «Forelle», eine Gleiterjolle. Sie ist schnell, aber ohne Luxus: Wenn wir an Bord übernachten, dann auf dem Deck.

Ich habe holländische Wurzeln. Das Segeln habe ich als Kind von meinem Vater gelernt. Im Sommer segle ich regelmässig – wenn möglich jedes Wochenende. Im Winter heisst es, das Schiff an Land bringen, putzen und ausbessern: Knochenarbeit halt. Für mich ist das Segeln bis heute eine Herausforderung geblieben: Wind und Wetter zu trotzen, herauszufinden, wie das Schiff funktioniert. Dabei gefällt mir die Teamarbeit auf dem Schiff. Manchmal fahre ich auch alleine hinaus. Ja, das braucht Mut. Es gibt immer wieder unvorhergesehene Situationen, auf die ich eine Lösung finden muss.

Inzwischen segle ich auch auf dem grossen Schiff, das mir mein Vater vor seinem Tod geschenkt hat, aber nur in Begleitung. Wiegt die «Forelle» 450 Kilogramm, bringt es das grosse Schiff auf 2,8 Tonnen und hat eine Unterkabine. Als mein Vater siebzig war, segelten wir zusammen die letzte Regatta auf dem Neuenburgersee – und gewannen. Ein tolles Erlebnis. Dann wurde mein Vater krank und starb. Ein halbes Jahr lang haben wir ihn Zuhause begleitet und gepflegt. In meinen Gedanken bin ich oft bei ihm, besonders beim Segeln.

Auch mit meiner Mutter, die im Nachbarshaus lebt, teile ich eine Leidenschaft: Den Garten. Im Moment leben dort zwei Igel. Ich finde es wunderbar, zwei Leidenschaften zu haben. Eine, die ich viele Jahre mit dem Vater teilen konnte und eine, die ich noch heute mit der Mutter teile. Wenn wir am Abend gemeinsam in den Garten gehen, dann können wir uns an jedem Blümlein freuen.

Aufgezeichnet von Bernadette Kurmann

Agenda

Aktuelle Weiterbildungen

«Cool» kochen:
Snacks, Fastfood & Gemüse!
Ausgewogene Ernährung für Kinder und Jugendliche
11. Juli 2017, Zürich-Oerlikon

Impulsworkshop:
Absenzenmanagement im Lichte des Arbeitsrechts
22. August 2017, Luzern

Unter freiem Himmel – Führungskompetenz reflektieren und vertiefen
Outdoor-Seminar, 28. bis 30. August 2017 (3 Tage), Naturraum

Gruppen leiten in der aktivierenden Alltagsgestaltung
30. August bis 1. September 2017 (3 Tage), Luzern

Lehrgang Führen in der Hauswirtschaft
19. September 2017 bis 12. April 2018 (12 Tage), Zürich

Lehrgang Kunstagogik
20. September 2017 bis 15. September 2018 (20 Tage), Trogen (AR) und Zürich

Impulsworkshop:
Die IV – Bürokratiemonster oder wichtiger Partner im betrieblichen Gesundheitsmanagement?
26. September 2017, Luzern

CURAVIVA Weiterbildung
www.weiterbildung.curaviva.ch
weiterbildung@curaviva.ch
Tel. 041 419 01 72

Impressum

CURAVIVA Bildung
Abendweg 1, 6000 Luzern 6
Telefon 041 419 72 53
bildung@curaviva.ch
www.curaviva.ch

Herausgeberkommission:
T. Wicki, Leitung; L. Bechter, A. Bossert Meier, S. Eberle, H. Kämel, B. Kurmann, F. Parmiggiani, E. Spescha
Redaktion: T. Wicki, A. Bossert Meier
Design und Layout: frappant.ch
Auflage: 6900 Exemplare
Erscheinungsweise: 4-mal jährlich