September 2020

Sazette Bas Bildungsmagazin

CURAV/VA.CH

berufsbildung
weiterbildung
sozialpädagogik
kindererziehung
gemeindeanimation

Unser Thema

Die E-Learning-Verantwortliche von CURAVIVA Bildung möchte selbstorganisiertes Lernen forcieren. Seite S

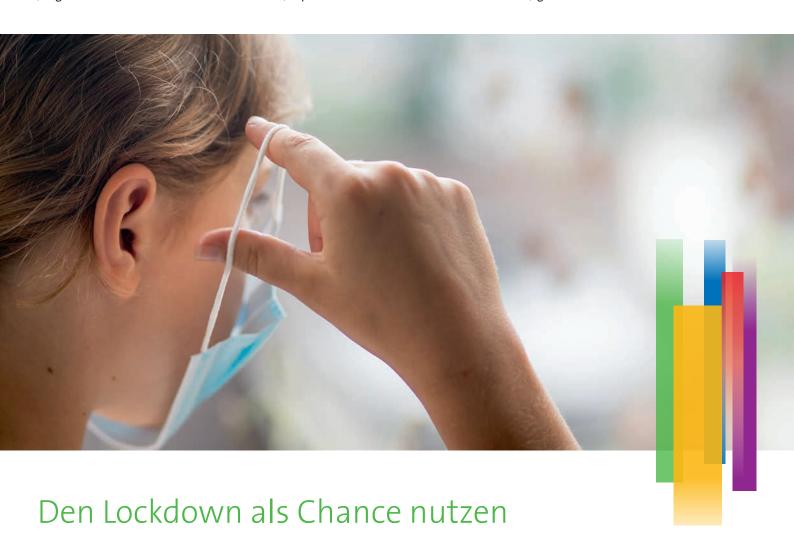
Aktuelles aus der Bildung

Die ersten 18 Gemeindeanimatorinnen und Gemeindeanimatoren HF haben ihr Diplom erhalten. Seite 10

Reportage

Bedroht und misshandelt. Die Reportage aus einem Haus für gewaltbetroffene Männer.

Seite 12



Die Mitarbeitenden der Gesundheits- und Sozialinstitutionen leisteten in der Corona-Krise einen enormen Effort, um den neuen Alltag zu bewältigen. Doch sie nutzten die Krise auch als Chance. Drei Institutionen erzählen von erstaunlichen Entwicklungen, die dank Flexibilität und Kreativität möglich wurden.

Im Heilpädagogischen Zentrum Schüpfheim lernen und arbeiten rund neunzig Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit geistiger und teilweise mehrfacher Beeinträchtigung. Als der Bundesrat Mitte März die Schliessung der Schulen anordnete, entschied die Institutionsleitung, interdisziplinäre, homo-

gene Betreuungsteams zu bilden. Im Kinder- und Jugendbereich bedeutetedies: Das ganze Schulhausteam mit Lehrpersonen, Klassenassistenzen sowie Prakti-

weiter auf Seite 3 >

— Inhalt —

Unser Thema:

Den Lockdown als Chance nutzen	1
Corona-Pandemie: Applaus alleine reicht nicht	6
E-Learning auch nach der Krise?	8
Geflüstert	9
Aktuelles aus der Bildung	10
Reportage	12
Porträt	14
Die andere Seite von	16

Die Fotos in dieser Nummer



Drei Küsschen zur Begrüssung, das war gestern. Viele der vom Bund beschlossenen Massnahmen prägen noch immer unseren Alltag. Monique Wittwer war mit ihrer Kamera unterwegs, um Impressionen einzufangen.

Beim Betrachten der Bilder wird einem bewusst, wie schnell wir uns an neue Gegenstände oder Regeln gewöhnen. Wie lange diese das Stadtbild prägen werden, weiss niemand.

Editorial



Liebe Leserinnen und Leser

Die Corona-Pandemie stellt zweifellos eine der grössten Herausforderungen dar, welche die Berufsleute in den Gesundheits-, Sozialund Bildungsinstitutionen je bewältigen mussten.

Innert kurzer Zeit mussten Vorgaben umgesetzt, neue Konzepte entwickelt, Abläufe umdisponiert und umorganisiert werden. Hauswirtschaft, Schulen, Pflege und Betreuung und Küche und Werkstätte: Alle mussten sich schnell, flexibel und professionell den neuen Gegebenheiten anpassen, Mehrarbeit leisten, vielleicht neue Aufgaben übernehmen. Dies notabene, ohne den Menschen im Mittelpunkt aus den Augen zu verlieren.

Sie, liebe Berufsleute, haben in einer höchst anspruchsvollen und emotionalen Krisensituation sehr gute, professionelle Arbeit geleistet. Sie haben trotz schwierigster Umstände mit guten, teils kreativen Lösungen zur Erhaltung der Lebensqualität der Menschen mit Unterstützungsbedarf beigetragen. Und einige haben wohl auch festgestellt, dass in einer Krise auch grosse Chancen für Neues zu finden sind. In dieser «gazette» berichten wir von gelungenen Geschichten oder wertvollen Erfahrungen, die sich im Alltag abgespielt haben. Ob die neuen Ansätze, Ideen und Erkenntnisse auch längerfristig Platz haben, wird sich zeigen.

Im Vergleich zu anderen Ländern sind wir bis jetzt in der Corona-Krise mit einem blauen Auge davongekommen. Dies nicht zuletzt, weil wir noch über genügend Fachkräfte mit guten Qualifikationen, Motivation und Kreativität verfügen. Damit das auch so bleibt, müssen wir die Gesellschaft noch besser sensibilisieren und klar aufzeigen, dass die Berufe in den Institutionen für Menschen mit Unterstützungsbedarf systemrelevant sind. Und wir müssen uns weiterhin für gute Rahmenbedingungen und gute Qualität in der Aus- und Weiterbildung einsetzen.

Monika Weder

Leiterin Geschäftsbereich Bildung

Wodel



> Fortsetzung von Seite 1

kantinnen und Praktikanten wurde den verschiedenen Wohngruppen fest zugeteilt.

Neuorganisation fördert Austausch

Vera Bieri, Studentin im zweiten Ausbildungsjahr an der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik hsl und Mitarbeiterin auf einer Wohngruppe, war von einem Tag auf den anderen mit einer neuen Alltagsorganisation konfrontiert. Die Lehrpersonen gestalteten nun den Alltag wie auch die Freizeit mit. Die Sozialpädagoginnen und -pädagogen beschäftigten die Kinder teilweise auch in den Schulräumen oder lernten mit ihnen. Die Folge: «Es fand ein Austausch zwischen den Berufsgruppen statt, den ich zuvor nie so intensiv erlebt hatte», sagt Vera Bieri. Diese Erfahrung bestätigt ihr Praxisausbildner Pascal Bieri. Zwar hätten sich Lehrund Betreuungspersonen schon zuvor ausgetauscht oder über herausforderndes Verhalten einzelner Kinder in der Schule oder Gruppe diskutiert. «Aber jetzt haben wir solche Situationen zusammen erlebt. Das Verständnis für die jeweils andere Situation ist enorm gewachsen.»

«Den Austausch zwischen den Berufsgruppen hatte ich zuvor nie so intensiv erlebt.»

Vera Bieri, hsl-Studentin

Eigene Haltungen hinterfragen

Vera Bieri erinnert sich an eine konkrete Praxissituation: Mit einem Kind aus ihrer Wohngruppe sei sie in der Freizeit oft draussen unterwegs. Als jedoch während des Lockdowns eine Lehrperson den Jungen mit in die Küche nahm und er recht selbständig Rüebli

rüstete, staunte Vera Bieri. «Ich hätte nicht gedacht, dass das möglich ist.» Solche Situationen hätten sie angeregt, ihre eigenen Haltungen zu hinterfragen. Andererseits sei auch das Verständnis der Lehrerinnen und Lehrer gewachsen, beispielsweise wenn ein Schüler dreissig Minuten früher aus dem Unterricht geholt werde, weil er einen externen Termin habe. «Die Lehrpersonen haben nun selber erfahren, dass zehn Minuten für dieses Kind nicht reichen, um noch etwas zu trinken, die Zähne zu putzen und sich anzuziehen, um dann pünktlich bereit zu sein.»

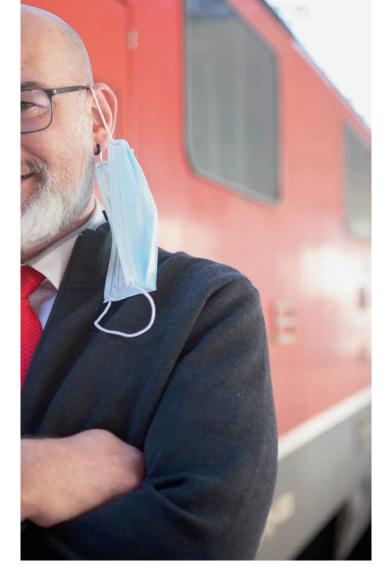
Das vertraute Team fehlte

Die Arbeit im interdisziplinären Team war jedoch auch anspruchsvoll. Für die Lehrpersonen beispielsweise sei es herausfordernd gewesen, den Fokus nicht ausschliesslich auf Förderung zu legen, sagt Pascal Bieri. «Kinder brauchen auch Erholung. Die Abende gleichen einer Situation in der Familie, wo man sich wohl und geborgen fühlt.» Zudem war er teilweise der einzige Sozialpädagoge in der Gruppe und dadurch oft der einzige Ansprechpartner für die ganz praktischen Dinge im Leben – beispielsweise, ob man zwei oder drei Salatschüsseln braucht. Nicht zuletzt habe ihm mit der Zeit der Austausch im vertrauten sozialpädagogischen Team und damit die eigene Psychohygiene gefehlt.

Der Sozialpädagoge Pascal Bieri nimmt viel Positives aus dem Lockdown mit. Diese Zeit habe ihm geholfen, die eigenen Standpunkte zu überdenken und Verbesserungspotenzial wahrzunehmen. So habe er beispielsweise realisiert, dass die Förderung in alltagspraktischen Fähigkeiten bei den älteren Schülerinnen und Schülern noch besser koordiniert werden könnte. Dem will er künftig mehr Aufmerksamkeit schenken.

«Bubbles» im Wohnhaus Sursee

Neue Erkenntnisse aus der Corona-Krise nimmt auch Anna Tanner mit. Sie leitet das Wohnhaus Sursee der



Stiftung Brändi. Im Haupthaus und an vier weiteren Standorten in der Kleinstadt leben insgesamt rund fünfzig Menschen mit einer geistigen Behinderung in Wohnungen mit maximal fünf Personen.

Als Wohnhaus-Leiterin war der Übergang in den Lockdown jener Moment, in dem sie am stärksten gefordert war. Innert kürzester Zeit mussten neue Strukturen umgesetzt sein. Aus Sicherheitsgründen wurden Werkstatt und Werkgruppe komplett vom Wohntrakt abgetrennt, womit die Tagesstruktur für die internen Bewohnenden wegfiel. Für Wohngruppen, die bis anhin nur morgens und abends besetzt waren, mussten Aushilfen und Springerinnen gefunden werden. «Die Idee war, kleine (Bubbles) zu bilden, die einzelnen Wohngruppen zu isolieren und die Menschen nur in gleich bleibenden Teams zu betreuen», sagt Anna Tanner.

Freiheit trotz Einschränkung

Vieles wurde eingeschränkt. In den einzelnen Wohngruppen hingegen gab es mehr Freiheiten. Etwas länger schlafen, ein Spaziergang in der Kleingruppe, mehr Zeit für individuelle Projekte oder zum gemeinsamen Kochen: All das wurde möglich. «Das Corona-Virus brachte Entlastung – auch in Situationen, in denen wir befürchteten, dass die Umstellung zusätzliche Belas-

tung darstellen könnte.» Konkret denkt Anna Tanner an einen Bewohner mit Epilepsie, der auf ausserordentliche Situationen manchmal mit Aggressivität reagiert. Das Gegenteil traf ein. Nachdem sich der Corona-Alltag eingependelt hatte, sagte der Mann, er könne nähen und würde das gerne wieder mal tun. Eine Betreuerin hakte ein, besorgte Stoff, organisierte eine Nähmaschine und half ihm, einen Kissenbezug zu nähen. «Es war offensichtlich, dass er nähen konnte. Wir waren verblüfft», sagt Anna Tanner. Nach und nach nähte er sich ein komplettes Bettzeug. Das Team beobachtete, dass sich die neue Beschäftigung und der Tagesablauf im intimen Rahmen der Kleingruppe positiv auf sein inneres Gleichgewicht auswirkten.

Unerwartete Veränderungen

Ein älterer Bewohner, der seit Jahren gegen Übergewicht kämpft, entdeckte während Corona das Spazieren. Trotz einer leichten Körperbehinderung marschierte er täglich bis zu drei Stunden lang. Die Folge: Während der sechs Wochen des Lockdowns nahm er zehn Kilo ab und hält das Gewicht bis heute. Es sind Erlebnisse wie diese, welche Anna Tanner und ihr Team veranlasst haben, noch genauer hinzuschauen und noch individuellere Lösungen zu finden. «Grundsätzlich ist es bei uns richtig und wichtig, erwerbstätig zu sein», sagt sie. «Doch in der Corona-Zeit haben wir auch realisiert, wie viel Gutes man mit wenig Veränderung bewirken kann.» Es blieb nicht bei der Beobachtung, sondern es folgten nach Aufhebung des Lockdowns Taten. Auf Wunsch des älteren Bewohners wurde beispielsweise eine Pensenreduktion für seine letzten Arbeitsjahre vor der Pensionierung vereinbart, damit die Energie noch für seine Spaziergänge reicht.



Corona-Pandemie und die Lehren daraus

Der Fachbereich Alter von CURAVIVA Schweiz bereitet in einer Broschüre die wichtigen Erkenntnisse sowie Empfehlungen aus der Corona-Krise auf. Zur Einordnung der Herausforderungen und Folgen der Krise beinhaltet die Broschüre Beiträge zur Charta der Generationen, zur Enttabuisierung von Sterben und Tod sowie zum ethischen Dilemma zwischen Schutz und Freiheit. Die Broschüre erscheint voraussichtlich Mitte Oktober.

Bestellungen oder Download unter: www.curaviva.ch/Dienstleistungen/Verlag «Es gab schon immer individuelle Lösungen in unserem Haus», bilanziert Anna Tanner. «Doch dank der Erfahrungen in der Corona-Zeit versuchen wir noch bewusster, für jede Bewohnerin und jeden Bewohner die individuelle Balance zu finden.»

«Der Prozess lief über Wochen. Immer wieder musste man justieren und anpassen.»

André Rötheli, Geschäftsführer Stiftung azb Strengelbach

Organisatorischer Kraftakt im azb

Individuelle Lösungen – diese suchte man während des Lockdowns auch in der Stiftung azb im aargauischen Strengelbach. Die Institution bietet rund 300 geschützte Arbeits- oder Beschäftigungsplätze, 90 Plätze für Massnahmen der beruflichen Integration und 145 Wohnplätze für erwachsene Menschen mit Unterstützungsbedarf. Trotz der Grösse der Institution liege es in der «DNA» der Stiftung azb, individuelle Lösungen anzustreben, sagt Geschäftsführer André Rötheli. Die Umsetzung dieses Grundsatzes war jedoch ein organisatorischer Kraftakt.

Während des Lockdowns schloss das azb den gesamten Beschäftigungsbereich, in der geschützten Werkstatt wurden nur noch die wichtigsten Aufträge ausgeführt, viele externe Mitarbeitende blieben zuhause, und auf den Wohngruppen wurde eine Ganztagesbetreuung aufgebaut. Deklariertes Ziel trotz veränderter Rahmenbedingungen: für möglichst alle betreuten Menschen, die in der Institution wohnen, eine sinnvolle Tagesstruktur beibehalten und die Mitarbeitenden, die zuhause bleiben müssen, optimal aus der Ferne begleiten. «Arbeit ist für alle Menschen sehr wichtig», sagt André Rötheli. «Sie ermöglicht nicht nur Verdienst, sondern ist für das Selbstwertgefühl entscheidend.» Zudem sei eine geregelte Tagesstruktur gerade für Menschen mit einer stärkeren Beeinträchtigung oder mit psychischen Problemen sehr wichtig.

Heimarbeit gegen den Corona-Blues

Gute Ideen waren gefragt, die trotz restriktiver Schutzmassnahmen umsetzbar waren. Und sie wurden auch gefunden. «In den Wohngruppen erwies sich unter anderem Heimarbeit als probates Mittel gegen den Corona-Blues», sagt Andi Siegrist Schilter, Bereichsleiter «Wohnen und Beschäftigen». «Wo aus der

Sicht der Betreuung notwendig, haben wir Aufträge von der Werkstätte auf die Wohngruppen gebracht und sogar im Wohnzimmer Arbeitsplätze eingerichtet.» Diese Lösung passte aber nicht für alle. Für einzelne Klienten mit einer kognitiven Beeinträchtigung beispielsweise war es unverständlich, weshalb sie zur Arbeit nicht in die Werkstatt gehen konnten, so Andi Siegrist Schilter. Das Team suchte für sie Speziallösungen an ihren gewohnten Arbeitsplätzen in der fast leeren Werkstatt, damit ihre Tagesstrukturen bestehen blieben.

Gute Lösungen brauchen Zeit

Mit extern wohnenden Klienten stand das azb in regelmässigem telefonischem Austausch. Und auch hier entstanden kreative Lösungen. So erhielt ein Mann beispielsweise immer wieder «Fernanleitungen zum Wandern», damit er Bewegung hatte und beschäftigt war. Ein anderer Bewohner, der die Zeit des Lockdowns bei seiner Familie verbrachte, vermisste die Arbeit ebenfalls sehr. Home-Office war die Lösung. Die Eltern richteten ihm zuhause einen Arbeitsplatz ein. Die geschützte Werkstatt belieferte ihn regelmässig mit Bestandtei-



konnte. Die Lösungen seien nicht von einem auf den anderen Tag entstanden, sagt Geschäftsführer André Rötheli. «Der Prozess lief über mehrere Wochen. Immer wieder musste man justieren und anpassen.»

Sich im neuen Alltag zurechtzufinden, war nicht für alle einfach. «Allerdings haben sich unsere Mitarbeitenden mit Unterstützungsbedarf sehr flexibel und verständnisvoll gezeigt», bilanziert der Geschäftsführer. Ausserdem windet er dem azb-Team ein Kränzchen. Er habe auch beim Personal eine grosse Bereitschaft gespürt, angeordnete Massnahmen umzusetzen und die Schutzmassnahmen einzuhalten. «Zudem haben in der Krise alle mehr Verantwortung übernommen als in normalen Zeiten. Es war schön, zu spüren, dass ich mich voll auf die Mitarbeitenden verlassen kann.»

Astrid Bossert Meier

Corona-Pandemie: Applaus alleine reicht nicht

Ohne genügend Pflegefachpersonen hätte die Krise Alters- und Pflegeheime härter getroffen. Die ausgezeichnete Pflegequalität ist das Resultat einer hochwertigen Aus- und Weiterbildung. Doch das System droht zu wanken. Ein Bekenntnis für die Langzeitpflege.

> Die Corona-Krise erweiterte die Sprache. Anglizismen wie Lockdown gehören nun zum gängigen Sprachgebrauch, und selbst medizinischen Laien ist mittlerweile bewusst, was «Übersterblichkeit» und «Triage» bedeutet. Analog zur Sprache bringt die Pandemie auch gesellschaftliche Veränderungen mit sich. Die Krise liess Menschen reflektieren und sich Fragen zur Welt stellen. Was braucht es wirklich? Sind wir bereit für grundlegende Veränderungen? Und was möchten wir unbedingt so belassen, wie es ist?

> Ein Wort, das diesen Überlegungen Rechnung trägt, ist die «Systemrelevanz» – gerade für die Anliegen der Berufe in der Langzeitpflege. Zu Beginn des Lockdowns klatschten die Menschen auf Balkonen für das Pflegepersonal. Diese Geste der Wertschätzung tat gut. Es war ein Anerkennen dieser notwendigen Leistungen, die sonst wenig Beachtung erhalten. Wen aber schon während des Applaudierens das Gefühl beschlich, dass diese Wertschätzung wohl nicht von Dauer sein würde, der behielt recht. Genau dort liegt der Kern des Problems. Pflegefachkräfte leisten diese Arbeit täglich – komplett losgelöst von Krisen –, nur wird sie kaum gesehen.

World honors of the

Dank an Bedrohung geknüpft

Corona offenbart die Verwundbarkeit der Gesellschaft als Ganzes. Niemand erlebte zuvor ein vergleichbares Szenario, bei dem man hilflos ausgeliefert und kom-

«Pflegefachkräfte leisten ihre Arbeit tagtäglich – komplett losgelöst von Krisen.»

Theres Gotsch-Hinden, Projektleiterin Imagekampagne Langzeitpflege

plett auf andere Personen angewiesen ist. Der Dank richtete sich in dieser ungewissen Zeit deshalb an die medizinischen Fachpersonen. Sie strahlten mit professioneller Arbeit Sicherheit aus und retteten wortwörtlich Leben. Den Schweizerinnen und Schweizern wurde bewusst, dass, auch wenn sie sich mit dem

> Virus infizierten, sie sich auf den unermüdlichen professionellen Einsatz des Gesundheitspersonals verlassen dürfen. Der Dank war aber mehrheitlich an die Bedrohungslage geknüpft. Mit den Lockerungsrufen und sinkenden Fallzahlen verflog auch die öffentliche Aufmerksamkeit für die Leistungen der Pflegefachkräfte.

Weit mehr als ein Job

Sind die Berufe der Langzeitpflege dadurch plötzlich nicht mehr systemrelevant? Im Gegenteil, und sie sollten endlich als das anerkannt werden. Monatelang waren die Alters- und Pflegeheime für die Aussenwelt geschlossen. Ältere Menschen durften auch zuhause nicht mehr besucht werden. In beiden Fällen füllten Pflegefachkräfte der Heime und der Spitex diese Lücke und hiel-





ten das «System», oder besser gesagt das Leben, für einen beträchtlichen Teil der Bevölkerung am Laufen. Ohne die Pflegefachkräfte wären die älteren Menschen in einem Land wie der Schweiz, wo nicht mehr drei Generationen unter einem Dach wohnen, mehr oder weniger sich selbst überlassen gewesen. Dieses Bild zeigt, dass die Berufe der Langzeitpflege weit mehr sind als gewöhnliche Jobs. Sie bieten jenen Personen Unterstützung und Hilfe, die sie benötigen.

Das Gesundheitssystem wankt

Diese einzigartigen Leistungen wurden in der Krise wahrgenommen. Doch den meisten fehlt das Bewusstsein, dass diese ausgezeichnete Pflegequalität das Resultat von derzeit (noch) genügend Personal und einer hochwertigen Aus- und Weiterbildung ist. Ein System, das allerdings zu wanken droht. Was das in Krisenzeiten für Konsequenzen hat, zeigt ein Blick auf die Länder, wo das Verhältnis von Anzahl Pflegenden zu Gepflegten bereits ungünstig ist. Bezieht man den wachsenden Anteil älterer Personen in diese Betrachtung mit ein, wird die öffentliche Diskussion obsolet, was als systemrelevant zu bezeichnen ist und was nicht. Fakt ist, dass fast alle früher oder später mit der Langzeitpflege in Kontakt kommen, und fast sicher lässt sich behaupten, dass wir mit der gleichen Qualität und Hingabe gepflegt werden möchten, wie das heute der Fall ist.

Brückenbauer zwischen Generationen

Als Pflegefachperson in der Langzeitpflege zu arbeiten, heisst, Verantwortung zu übernehmen und

selbständig Entscheide zu fällen. Der flexible und professionelle Umgang mit schwierigen Ausnahmesituationen erfordert auch gute Kommunikationsfertigkeiten. Nicht zuletzt runden soziale und menschliche Fertigkeiten das Anforderungsprofil ab. Denn am Ende sind sie auch Brückenbauer zwischen den Generationen, und dieser Faktor ist in Zeiten der «Ageing Society» relevanter denn je.

Mehr Sichtbarkeit für Berufe

Es braucht die Sichtbarkeit der Berufe der Langzeitpflege und menschliche Beispiele aus dem Alltag der Pflegefachpersonen, um die Leistungen dieser Berufe aufzuzeigen und mehr Personen für die Langzeitpflege zu begeistern. Es ist die gesellschaftliche Gesamtaufgabe, sich für bessere Rahmenbedingungen sowie gute Qualität in der Aus- und Weiterbildung einzusetzen. Ein Applaus kann helfen. Das Ziel muss aber das langfristige Verständnis sein, dass die Arbeit der Pflegefachpersonen nicht an Krisen gekoppelt ist. Vielmehr leistet sie konstant einen lebensnotwendigen und damit systemrelevanten Beitrag für pflegebedürftige Menschen. Wer sich also in der Krise hilflos gefühlt hat, sollte sich die Frage stellen, wie es denen ergeht, die dauerhaft auf professionelle Hilfe angewiesen sind. Die Krise hätte die Alters- und Pflegeheime ohne genügend Personal noch stärker getroffen. Der Einsatz für die Berufe der Langzeitpflege lohnt sich.

Theres Gotsch-Hinden Projektleiterin Imagekampagne Langzeitpflege (siehe Infobox)



Angesichts des grossen Fachkräftebedarfs in der Pflege hat der Bundesrat im Dezember 2016 entschieden, gezielte Massnahmen zur Imageförderung der Berufe in der Langzeitpflege und der Karrieremöglichkeiten zu unterstützen. Die Branchenorganisationen CURAVIVA Schweiz, Spitex Schweiz und OdA Santé lancierten darum eine nationale Kampagne. Sie klärt Jugendliche und Erwachsene in der Berufswahl über das vielseitige Berufsfeld auf. Gleichzeitig informiert sie Fachleute im Pflegeund Gesundheitsbereich sowie die breite Öffentlichkeit über Berufsabschlüsse, die attraktiven Tätigkeitsfelder und die damit verbundenen Karrierechancen in der Langzeitpflege. Hauptziel der Kampagne ist es, die Zahl der Abschlüsse auf Tertiärstufe im Pflegebereich zu erhöhen und bestehendes Personal zum Verbleib im Berufsfeld zu motivieren. www.der-wichtigste-job.ch

E-Learning auch nach der Krise?

Ob Moodle oder Zoom: Auch bei CURAVIVA Bildung gehörten digitale Lehr- und Lernformate während des Lockdowns zum Alltag. Die E-Learning-Verantwortliche Melanie Bolz möchte die Erfahrung der letzten Monate nutzen und selbstorganisiertes Lernen vorantreiben – aber mit System.

> Nachdem der Präsenzunterricht Mitte März unterbrochen worden war, hatte Melanie Bolz keine ruhige Minute mehr. Als Verantwortliche «Entwicklung und Support Digitales Lernen» von CURAVI-VA Bildung war sie gefordert, innert kürzester Zeit digitale Alternativen für den

Unterricht im Klassenzimmer zu finden und diese den Dozierenden. Studierenden oder Teilnehmenden von Weiterbildungskursen zugänglich zu machen. Eine Herkulesaufgabe, die sie gemeinsam mit den Kollegen der AG Ditgiales Lernen stemmte.

Schnelle Entscheide

Als Vorteil erwies sich, dass CURAVIVA Bildung bereits mit dem Lernportal Moodle arbeitete. Ergänzend dazu entschied sich CURAVIVA Schweiz für die Konferenz-Software Zoom. Somit standen den Dozierenden schon wenige Tage nach dem Lockdown zwei Instrumente für das «Distance Learning» zur Verfügung: Zoom als synchrone Variante, mit welcher der Unterricht live am Computer stattfinden konnte, und Moodle als asynchrone Variante, insbesondere für den Austausch von Daten.

Allerdings zeigte sich, dass das Portal Moodle nicht für alle Dozierenden bereits vor der Krise ein regelmässig genutzter Unterrichtsbestandteil war. Und auch die Anwendung von Zoom bedurfte einiges an technischem Support. Zusammen mit der IT von CURAVIVA Schweiz half Melanie Bolz persönlich und bot zudem mehrere Online-Seminare zur Handhabung der beiden digitalen Plattformen an. Nachdem die technischen Knackpunkte mehrheitlich gelöst waren, galt es für die Dozierenden und Studierenden, einen neuen, gemeinsamen Lernalltag zu finden. Grundsätzlich sei dies gut gelungen, bilanziert Melanie Bolz. «Auf beiden Seiten fand viel Bemühen und Wohlwollen statt und man schätzte, dass eine gewisse Lernnormalität trotz Krise aufrechterhalten wurde.»

Individuellere Lernwege

Für ein abschliessendes Fazit zum digitalen Unterricht ist es noch zu früh. Die Umfrage eines CURAVIVA-Dozenten bei seinen Studierenden zeigt jedoch, dass gut 20 Prozent ihren Lernprozess vermehrt selber gestalten möchten. Eine Umfrage von StudyCheck.de in Deutschland ergab sogar, dass 30 Prozent der Studierenden virtuelle Veranstaltungen bevorzugen. Für Melanie Bolz sind die Zahlen ein Hinweis darauf, dass CURAVIVA Bildung selbstorganisiertes Lernen künftig forcieren sollte. Der E-Learning-Verantwortlichen schwebt ein Gesamtkonzept vor mit einer klaren Strategie. Denkbar sei, dass sich die Studierenden Fachwissen mithilfe digital zur Verfügung gestellter Lernaktivitäten vermehrt selber erarbeiten. «Vorteile wären die Zeitunabhängigkeit und Möglichkeiten zu individuell ausgestalteten Lernwegen, welche variieren könnten.» Der Präsenzunterricht würde dann vermehrt für die Ko-Konstruktion von Inhalten und den Austausch genutzt. Noch sind solche Ideen Zukunftsmusik. Doch den Grundsatzentscheid, ein E-Learning-Konzept über alle Bereiche von CURA-VIVA Bildung zu erarbeiten, haben die Verantwortlichen bereits gefällt.

Ist für Melanie Bolz gar ein hsl-, hfkoder hfg-Fernstudium denkbar? Ein reines Fernstudium mache für einen Beruf, in dem mit Menschen gearbeitet wird, keinen Sinn, sagt sie. «Die persönliche Begegnung ist und bleibt zentral und nicht ausschliesslich durch E-Learning zu ersetzen.»

Astrid Bossert Meier



Melanie Bolz ist Bildungsbeauftragte Sozialpädagogik/Kindererziehung bei CURAVIVA Weiterbildung und Dozentin hfk. Zudem leitet sie die Arbeitsgruppe «Entwicklung und Support Digitales Lernen» für den gesamten Bereich CURAVIVA Bildung und ist E-Learning-Verantwortliche bei CURAVIVA Weiterbildung.



Neue Gesichter und Geschichten

hfk wieder komplett

Gleich zwei neue Kursleiterinnen sind bei der Höheren Fachschule für Kinderbetreuung hfk im Sommer gestartet. Tina Zürcher ist ausgebildete Primarlehrerin und verfügt über einen Masterabschluss in «Early Childhood», den sie in London erlangt hat. Sie hat einige Jahre als Lehrerin sowie als Schulleiterin gearbeitet und auch Einblick in das Arbeitsfeld Kinderbetreuung erhalten. Karin Lütolf bringt Erfahrung in der Arbeit mit Kindern mit, und zwar sowohl im stationären Bereich wie auch als Miterzieherin in der schulergänzenden Betreuung. Erfahrungen als Ausbildnerin hat sie unter anderem als Fachverantwortliche beim «Dritten Lernort» (Überbetriebliche Kurse) und als Dozentin bei den Zivildienstkursen von CURAVIVA Weiterbildung sammeln können. Sie ist ausgebildete







Karin Lütolf

Kindergärtnerin, Sozialpädagogin HF und Erwachsenenbildnerin HF. Wir freuen uns sehr, dass wir seit Sommer wieder komplett sind.

Frischer Wind bei der hsl



Mit David Theiler konnte die Höhere Fachschule für Sozialpädagogik hsl einen erfahrenen Sozialpädagogen als Kursleiter gewinnen. Sein Studium als Sozialpädagoge HF absolvierte er an der hsl und war zuletzt Leiter des Schulinternats Heimgarten, Bülach. Seit einigen Jahren engagiert sich David Theiler in der Aufnahmekommission und kennt so bereits einige Personen und Facetten der hsl. Auch in der Administration hat

sich etwas getan. Franziska Portmann hat die Stelle als Leiterin Administration übernommen. Nach ihrem Studium in Business Administration war sie zehn Jahre im Tourismus tätig, zuletzt als Geschäftsführerin von Obwalden Tourismus. Danach suchte sie eine neue Herausforderung in einem anderen Bereich und einem lebendigen Umfeld. Mit der Anstellung an der hsl hat sie genau das Richtige gefunden.

«alles-ausser-gewöhnlich»: **Aus Sommerfest** wird Sommerabend

Das traditionelle Sommerfest der hsl. das jeweils von Studierenden für Studierende organisiert wird, konnte zum ersten Mal in seiner Geschichte nicht im gewohnten Rahmen stattfinden. Die geltenden Abstands- und Hygienevorschriften machten dem OK einen gewaltigen Strich durch die Rechnung. Doch die hsl wäre nicht die hsl, wenn sie es trotz Vorgaben von Bund und der Bildungs-Chefetage nicht geschafft hätte, kurzfristig einen wunderbaren, würdigen Sommerabend zu organisieren. Ganz nach dem Motto: Die Sozialpädagogik gestaltet den Alltag unter schwierigen Rahmenbedingungen: Packen wir's an!

Servus Elke

Mitten in der Corona-Krise hat Elke Schratzer die Nachfolge von Trix Nüssli angetreten. Elke Schratzer kommt ursprünglich aus Österreich und arbeitet schon seit vielen Jahren in der Schweiz – zuletzt war sie bei unserem Kooperationspartner «planoalto» tätig. Nun administriert sie die Führungslehrgänge Teamleitung und unterstützt die Bildungsbeauftragten und Kursleitenden tatkräftig bei ihrer Arbeit.





Desinfektionsmittel verschwindet

Wir halten Abstand, waschen und desinfizieren regelmässig die Hände. Wir sind gut ausgerüstet. Aber immer wieder verschwinden ganze Desinfektionsflaschen – wohin auch immer. Kann es sein, dass wir jemanden unter uns haben, der/die das Zeugs schluckt, wie vor einiger Zeit einer von ganz weit weg empfohlen hat? Vorsicht Fake News! Wir empfehlen deshalb, Flaschen dort zu lassen, wo sie sind.

Die 18 ersten diplomierten Gemeindeanimator*innen HF

Der Pionierkurs Gemeindeanimation HF feierte seinen Abschluss mit einer unvergesslichen Diplomfeier. Nun kann die eidgenössische Anerkennung als Höhere Fachschule erfolgen.



Die 18 ersten Gemeindeanimator*innen. Hinten, von links: Leona Klopfenstein, Eleni Paravalos, Roman Zinsli, Patrick Bütikofer, Lena Hildenbrand, Roxy Zollinger, Moritz Strub, Timon Schürmann, Andrea Kasper (halb kniend), Luana Schär, Bama Nisanthan. Vorne, von links: Manon Rüfli, Melanie Näf, Silas Ries, Lara Weibel, Jana Meier, Cyril Bellmont und Cyrille Jäggi.

Am 30. Juni feierte die HF Gemeindeanimation im Südpol Kriens ihre erste Diplomübergabe. Coronabedingt fiel das Fest etwas kleiner aus. Dennoch nahmen viele wichtige Beteiligte am feierlichen Anlass teil, darunter Praxisausbildner*innen, Angehörige, das Lehrpersonenteam und weitere am Aufbau beteiligte Personen.

Immer wieder «zum ersten Mal»

Es war ein würdiges, freudiges und glückliches Feiern. Nicht nur aufgrund der Diplome, sondern weil deren Übergabe eine mehrjährige Aufbauzeit abschliesst. Fünf Jahre hatte die Arbeit am Rahmenlehrplan gedauert, danach wurde in einem Jahr das Ausbildungskonzept entwickelt und parallel dazu die Schule aufgebaut, um in die ersten vier Jahre einzusteigen. Nach so langer Zeit freuten sich alle Beteiligten riesig, endlich die 18 ersten Diplomierten feiern zu dürfen – und sie waren auch erleichtert, letztmals ein «erstes Mal» gut gelungen hinter sich zu bringen. Denn das hat den Pionierausbildungsgang ausgezeichnet: Alles gemeinsam ein «erstes Mal» zu tun. An dieser Stelle gebührt den Diplomierten sowie dem Lehrbeauftragtenteam der hfg ein grosses Dankeschön. Sie haben Unsicherheiten mitgetragen und einen lustvollen Umgang mit dem Ausprobieren und Korrigieren bewiesen. Auch haben sie sich auf einen Weg eingelassen, dessen Ziel zwar klar, der aber manchmal auch steinig und unangenehm war.

«Zum letzten Mal» die Kraft der Gruppe

Genau das macht die hfg und damit den Beruf der Gemeindeanimation aus: stets experimentierfreudig und engagiert nach neuen Wegen zum gemeinsamen Erfolg suchen und dabei den sozialen Zusammenhalt vor Augen halten. Insofern passte auch der Abschluss der Ausbildung zu dieser Haltung: Durch «planoalto» wurde eine zweitägige Outdoor-Unternehmung auf erlebnispädagogische Weise gestaltet. Die letzten Schultage draussen in eindrücklicher Natur zu verbringen und nochmals die Kraft der Gruppe zu erleben, bereitete den Boden, um nach intensiven vier Jahren «Adieu» zu sagen.

Sandra Herren, Kursleiterin Ausbildung Gemeindeanimation

Anerkennung und mehr Geld

Mit dem Abschluss des ersten hfg-Kurses wurde der Schlussbericht zur eidgenössischen Anerkennung der Ausbildung dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation unterbreitet. Die Anerkennung und somit das offizielle Diplom werden noch diesen Herbst erwartet. Wertschätzung hat der Beruf Gemeindeanimation HF nun auch von der Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) erhalten. Die EDK attestiert der Ausbildung ein «erhöhtes öffentliches Interesse» und hob deshalb die

Kantonsbeiträge für Studierende von 50 auf 70 Prozent an. Für die Erhöhung hatte die hfg zusammen mit dreissig weiteren Organisationen über ein Jahr lang gekämpft. 2021 wird die Sozialdirektorenkonferenz erneut entscheiden. Dann muss, wie alle anderen Ausbildungen im Sozialbereich, auch die hfg auf 90 Prozent kommen, damit sie eine zahlbare, gleichwertige Ausbildung in diesem Bereich der sozialen Arbeit gestalten kann.



Digitale Lernplattform für FaBe ab 2021

Die Revision der beruflichen Grundbildung Fachmann/-frau Betreuung ist per Sommer 2020 abgeschlossen. In diesem Zusammenhang gibt es verschiedene Umsetzungsinstrumente, die nun in Erarbeitung sind und 2021 eingeführt werden. Auf Empfehlung der Schweizerischen Kommission für Berufsentwicklung und Qualität, SKBQ FaBe, wurde entschieden, digitale Instrumente für die revidierte Ausbildung zu schaffen. Dies nicht nur, weil digitale Lernformen in der heutigen Zeit nicht mehr wegzudenken sind, sondern auch, weil darin eine grosse Chance zur Förderung der Lernortkooperation besteht. Ab Lehrstart 2021 soll allen Lernenden und Ausbildungsverantwortlichen an den drei Lernorten eine digitale Ausbildungs- und Lernplattform zu Verfügung stehen. Sie dient der Information, Planung, Durchführung und Evaluation der Ausbildung und fördert damit ein orts- und zeitunabhängiges, strukturiertes und methodenreiches Lehren und Lernen. Die Plattform will gleiche Voraussetzungen für alle Lernenden schaffen und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Ausbildungsqualität.

Informationen zu den verschiedenen Umsetzungsinstrumenten, wie z.B. dem Projekt «Digitale Ausbildungs- und Lernplattform» gibt es unter: www.savoirsocial.ch.

Einführung neue Berufsprüfung Diätkoch/-köchin verzögert sich



Die Aufhebung der Zusatzlehre Diätköchin/Diätkoch EFZ war auf Ende 2020 geplant. Die erste Durchführung der neuen Berufsprüfung hätte im Jahr 2022 stattfinden sollen. Diese Termine können nicht eingehalten werden. Bei der Prüfung der Handlungskompetenz der Küchenberufe ist aufgefallen, dass diese noch nicht optimal aufeinander abgestimmt sind. Auch ist noch unklar, welche Kompetenzen der beiden Berufsprüfungen Chefkoch/Chefköchin und Diätkoch/Diätköchin künftig gegenseitig angerechnet werden sollen und welche Module allenfalls noch zu besuchen sind.

Diese Arbeit wird in den nächsten Monaten stattfinden. Somit bleibt vorläufig noch alles beim Alten. Die Zusatzlehre Diätkoch/Diätköchin EFZ besteht weiterhin, und die ersten Vorbereitungskurse für die neue Berufsprüfung werden erst 2022 stattfinden.

Lehrgang Klassenassistenz und schulergänzende Betreuung



Klassenhilfen, Klassenassistenzen und Betreuungspersonen in schulergänzenden Tagesstrukturen haben ein vielfältiges Aufgabenfeld, welches selten genau abgesteckt werden kann. Sie füllen eine Schnittstellenfunktion im Dreieck Kinder/Jugendliche, Lehrpersonal und der Institution Schule/Hort aus und haben daher ein vielfältiges Einsatzfeld. Der Lehrgang von CURAVIVA Weiterbildung wurde bereits zum zweiten Mal durchgeführt und konnte Anfang Sommer erfolgreich abgeschlossen werden. Auch wenn das Berufsbild Klassenassistenz noch mit viel Pionierarbeit verbunden ist, ist die Ausrichtung klar: Es geht um den Aufbau und die Festigung der Selbstkompetenz, der Sozialkompetenz

und der Fachkompetenz in einem anspruchsvollen Umfeld pädagogischen Wirkens.

Individuelle Wahlmöglichkeiten

Die Struktur des zehntägigen Lehrgangs hat sich als sehr hilfreich und förderlich erwiesen. Einerseits gibt es drei fixe Module; sie geben Halt und festigen den Gruppenzusammenhalt. Andererseits besteht die Möglichkeit, sich aus verschiedenen Fachkursen ein individuelles Programm zusammenzustellen. Jede/r schnürt sich sein/ihr eigenes Päckchen, und in den Modulen verzahnt es sich dann wieder, indem sich die Teilnehmenden gegenseitig teilhaben lassen am neu erworbenen Wissen und an

den gemachten Erfahrungen. Weitere Schwerpunkte des Lehrgangs sind, sich mit der eigenen Rolle auseinanderzusetzen und herausfordernde Fragen aus der Praxis zu bearbeiten. So entsteht ein buntes Kaleidoskop mit verschiedenen Facetten des Lernens, des Verstehens und des Verarbeitens von neuen Inhalten, aber auch des gemeinsamen Erlebens von interaktiven Übungen.

Lehrgangsleiterin Doro Hepp sagt: «Es ist eine Freude, zu sehen, wie die Teilnehmenden sich innerhalb dieses Lehrgangs weiterentwickeln, prägnanter werden, klarer wissen, was ihre Rolle im Team ist, wie weit ihr Handlungsspielraum reicht und was zur Verantwortung im Rahmen der aufgetragenen Aufgabe gehört.» Insofern gehe es in diesem Lehrgang auch um die Arbeit an der eigenen Persönlichkeit.

Informationen zum Lehrgang: www.bit.ly/Klassenassistenz

Tabuthema Täterin

Das Männer- und Väterhaus Bern bietet Beratung und Schutz für Männer, die psychischer und physischer Gewalt ausgesetzt sind. Die systemische Arbeit ist ein Kampf an vielen Fronten.



Sieglinde Kliemen hat das Männer- und Väterhaus Bern aufgebaut. Foto: zvg

«Immer wieder habe ich ihr eine letzte Chance gegeben», sagt Sebastian. Noch eine und noch eine. Der Stolz hielt ihn davon ab, Hilfe zu suchen. Doch bei einer weiteren Auseinandersetzung mit der Mutter seiner damals dreimonatigen Tochter habe er realisiert, «dass sich diese Frau nie ändern wird». Im Streit fragte sie ihn, ob sie das Kind umbringen solle. Er verneinte, sie warf es ihm zu. «Wäre ich nicht bereit gewesen, die Kleine wäre zu Boden gefallen.» Dieses Ereignis sei der Grund gewesen, sich ins Männer- und Väterhaus in Bern zu begeben. Vorerst ohne Tochter. «Damals ging es mir sehr schlecht. Ich habe in dieser Zeit kaum etwas gegessen.»

Beratung und Schutz

Betrieben wird das Männer- und Väterhaus vom Verein «ZwüscheHalt». Er berät Opfer von psychischer sowie physischer Gewalt und bietet ihnen Schutz. Dazu gibt es zwei Standorte – einen in Bern, einen in Luzern. In der Bundeshauptstadt ist der «Zwüsche-Halt» in einem Wohnhaus untergebracht und verfügt in sechs Zimmern über acht Betten. In Luzern gibt es drei Schlafplätze in einem Mehrfamilienhaus. Das Angebot in der Zentralschweiz ist zu klein. Wiederholt musste der dortige Leiter Schutzsuchende abweisen. Nun hält der Verein Ausschau nach einem ähnlichen Objekt wie in Bern. Ferner will er auch in Zürich ein Männerhaus eröffnen.

Betroffen sind Männer aus allen Gesellschaftsschichten, oftmals haben sie Kinder. Junge suchen Beratung und Schutz, Alte ebenso: Auch 70-Jährige wohnten schon im Haus. Zudem kommen junge Homosexuelle - vor oder nach dem Outing. Getrieben von der Angst vor Angehörigen, die ihre sexuelle Orientierung nicht wahrhaben wollen oder bereits auf der Suche nach einer «passenden» Braut sind.

(Un)klare Rollenverteilung

«Gewalt ist nicht männlich, sie ist menschlich.» So steht es in einer Infobroschüre des Vereins. «Erst wenn wir anfangen, alle Opfer häuslicher Gewalt zu sehen, werden wir nachhaltige Lösungen finden.» Deutliche Worte – und kontroverse. «Man glaubt in der Schweiz nicht, dass man Kinder vor der Mutter schützen muss», sagt Sieglinde Kliemen, Leiterin des Berner Männer-

und Väterhauses. Bei häuslicher Gewalt sei stets von Anfang an klar: «Der Mann schlägt, die Frau ist das Opfer.» Doch das sei zu einfach.

Kliemen verweist auf die Polizeistatistik des Kantons Bern zu häuslicher Gewalt: 43 Prozent der Fälle basieren auf gegenseitiger Gewalt. Oft gebe es keine trennscharfe Grenze. Man müsse mit beiden Beteiligten aus Täter- und Opfersicht sprechen. «Wir sind ein Männerhaus, analysieren aber die ganze Familie.» Diese sei ein komplexes System - vielfach verknüpft und oftmals multipel überfordert: Finanzielle Probleme spielen mit, psychische ebenso.

Systemische Arbeit

Viele Frauen sind Opfer. «Ich will das nicht kleinreden», betont Sieglinde Kliemen. Und: «Ja, wir haben auch Täter im Haus. Sie haben zurückgestossen oder geohrfeigt.» Darauf seien sie nicht stolz. «Sie haben es getan, weil sie es nicht mehr aushielten.» Hier liege eben das Problem. «Wieso betrachtet man nur den Zeitpunkt X?» Männer beklagten sich: «Sie kann tausendmal drohen, nichts passiert. Ich sage ein Wort und die Polizei holt mich ab.» Wenn sich der Mann verteidige, sei er Täter. Bei der Frau verhalte es sich anders. «Das Opfer wird in seiner Rolle sehr mächtig, der Täter weiter in die Ohnmacht getrieben.» So etwas sei eskalierend, das lerne man in jeder Ausbildung zum Sozialarbeiter oder Coach.

«Deswegen arbeiten wir systemisch, nicht parteiisch.» Wenn immer möglich, suche man das Gespräch mit den Frauen. Um herauszufinden, wie sie die Situation sehen, was ihre Ziele sind. «Wir schauen Fälle ohne strafrechtliche Brille an und verurteilen nicht.» Vielmehr suche man eine Lösung, um aus der Situation herauszukommen.

Ohnmacht gegenüber Behörden

Bisweilen wird «ZwüscheHalt» mit dem Vorwurf des «Victim Blaming» konfrontiert – der Beschuldigung von Opfern. Dazu Kliemen: «Ob Mann, Frau oder Kind: Für mich ist irrelevant, für wen ich mich einsetze. Ich finde einfach: Gewalt ist keine Lösung.» Die Arbeitsweise ist zudem der Grund, warum das Haus in Bern mit einem Budget von lediglich 120 000 Franken pro Jahr zurechtkommen muss. «Würde ich einen Leistungsvertrag mit dem Kanton anstreben, würde er verbieten, Täter aufzunehmen.» Die erwähnten 43 Prozent blieben auf der Strecke. «Sie brauchen aber ebenfalls Unterstützung.»





Der Verein «ZwüscheHalt» gewährt Vätern und ihren Kindern eine vorübergehende Bleibe. Symbolbild: Brandon Morales,



Jedes vierte Opfer häuslicher Gewalt ist männlich, betroffen sind alle Gesellschaftsschichten. Symbolbild: 123rf.com

Die Mittel sind knapp, die Strukturen schlank: Neben der Leiterin arbeiten zwei Personen, ebenfalls in Teilzeitpensen. Die drei kümmern sich um alles, wechseln Glühbirnen und sammeln im Garten Hundekot ein. Vor allem aber sind sie für die Männer da, hören zu, beraten, organisieren, begleiten. «Die grösste Herausforderung ist, ihnen zu helfen in ihrer Ohnmacht gegenüber Behörden – KESB, Beistände, Familienbegleitungen, Gerichte oder Polizei.» Eine Herkulesaufgabe. «Viele glauben nicht, dass Männer Opfer sind.» Immer wieder mache man sich gar lustig über sie. Ein Mann, der von seiner Frau geschlagen wird. Ernsthaft?

«Gewalt ist nicht männlich, sie ist menschlich.»

Sieglinde Kliemen, Leiterin «ZwüscheHalt» Bern

Welten prallen aufeinander

Sieglinde Kliemen hat das Männer- und Väterhaus in Bern zwischen 2015 und 2017 aufgebaut. Ihr Engagement für die Sache ist gross. «Als Frau kann ich mich in der Öffentlichkeit ganz anders äussern.» Träten Männer so bestimmt auf, «würden sie mit dem Argument des Antifeminismus oder Sexismus totgeschlagen». Die Frau als Täterin – nach wie vor ein Tabuthema.

Das Engagement der Leiterin des Männer- und Väterhauses Bern ist leidenschaftlich, mitunter gemahnt es an einen Kampf gegen Windmühlen. Die Kooperation mit anderen Institutionen gestaltet sich schwierig. «Weil dort von Anfang an klar ist, wer Täter ist.» Welten prallen aufeinander. Dabei wäre das Ziel an sich dasselbe. «Ich sehe nicht ein, wieso es bei häuslicher Gewalt zwei nach Geschlechtern getrennte Angebote für Opfer geben muss.» Organisatorisch könne das gut unter einem Dach geschehen.

Alleinerziehend, 100-Prozent-Pensum

Und Sebastian? Er ist einen grossen Schritt weiter. Heute wohnt er mit der Tochter in einer eigenen Wohnung, nachdem er ein halbes Jahr im Männer- und Väterhaus war. Gleichwohl ist sein Kampf noch lange nicht vorbei. «Die Mutter meiner Tochter sowie ihre Familie machen mir das Leben immer noch schwer.» Zudem ist die finanzielle Lage angespannt: Ohne Alimentenbevorschussung – die Gegenseite verzögert die Auflösung der Ehe mit allen Mitteln – muss er als alleinerziehender Vater für sich und seine Tochter aufkommen. Deswegen kam er nicht darum herum, sein Pensum von 80 auf 100 Prozent zu erhöhen. «So etwas würde von einer Mutter nicht verlangt», sagt Sebastian. «Da hat man es als Mann schon ziemlich schwer.»

David Koller

Mit viel Schwung in der Führungsposition

Francesca Kestenholz geht die Arbeit als Leiterin Facility Management in der Residenz Neumünster Park in Zollikerberg nie aus. Zeit für eine wertschätzend gelebte Arbeitskultur muss aber immer vorhanden sein.

> Francesca Kestenholz zu erreichen, ist nicht ganz einfach. In Anbetracht ihrer breiten Zuständigkeit als leitende Facility-Managerin der Residenz Neumünster Park mit 87 Alterswohnungen und 64 Wohn- und Pflegezimmern kein Wunder. «Ja, die Tage sind oft zu kurz», sagt die 45-Jährige und nickt. Freundlich ist der Empfang in der Eingangshalle der Residenz, die schon fast ein bisschen ihr Reich geworden ist. Seit zwanzig Jahren ist sie der Institution treu. Den Einstieg fand die ausgebildete Hauswirtschaftliche Betriebsleiterin HF als Assistentin, dann stieg sie auf zur Co-Leiterin und schliesslich zur Leiterin Facility Management. «Es bot sich hier immer die Möglichkeit, mich weiterzuentwickeln», erklärt sie ihre enge Verbindung zu ihrem Arbeitgeber, «ich bin an den vielfältigen Aufgaben gewachsen.» Die Vielfältigkeit war es auch, die sie zu ihrem Beruf geführt hat. Etwas Praktisches musste es sein, aber gerne mit einer grossen Prise Verantwortung. Diese trägt sie nun in ihrer Kaderposition gern.

Hauswartung, Reinigung, Wäscherei und Näherei vertritt. Eine Vorbildfunktion also, deren sie sich bewusst

Verantwortung als Zeichen des Vertrauens

Ihr 6o-Prozent-Pensum teilt sie auf vier Tage auf, um möglichst präsent sein zu können. Verfügbarkeit sei wichtig, um keine Hürden zwischen sich und ihren Mitarbeitenden aufkommen zu lassen. «Jeder und jede soll zu mir kommen können, wenn Bedarf besteht», erklärt sie. Um gleich darauf nachzuschieben: «Der Kontakt muss aber vertraut sein, damit er genutzt wird.» So vertraut, dass sie auch nicht die Polizistin spielen müsse. Sie schätzt regelmässige Treffen und Möglichkeiten zum Austausch, die Routine sei hier wichtig. Nur so kann sie ihre Fühler in die vier Arbeitsbereiche ausstrecken. «Ich bin mir der Tragweite meiner Verantwortung völlig bewusst», sagt sie offen, «ich bin aber ebenso bereit, Verantwortung abzugeben.»

«Ich kann von Mitarbeitenden nichts verlangen, das ich nicht selbst ausstrahle.»

Francesca Kestenholz, Facility-Managerin

Flink läuft die blonde Zürcherin durch die Flure der grossen Institution. Hier ein Hallo, dort ein kurzes Wort, man kennt sich hier besser, als es die Grösse der Institution suggerieren würde. Die Nähe zu den Menschen ist ihr auch im Arbeitsalltag wichtig. Wertschätzung und Offenheit sind Werte, die sie selbst in die Arbeitskultur tragen möchte. «Ich kann von Mitarbeitenden nichts verlangen, das ich nicht selbst ausstrahle.» Mit ausholenden Handgesten unterstreicht Kestenholz ihre Worte. Eine Haltung, die sie gegenüber rund dreissig Mitarbeitenden aus den Bereichen

Hierarchisches Denken sagt ihr als Chefin nicht viel. Viel eher fordere sie etwas von den Leuten, Neuankömmlinge bräuchten manchmal ein bisschen Umgewöhnung. «Ich suche bei Neuanstellungen nach mitdenkenden Personen, die Aufgaben selbständig und verantwortungsvoll übernehmen können.» Das seien nicht alle gewohnt. Im Flur hängt denn auch eine grosse Tafel mit allen Mitarbeitenden, das Bild von Francesca Kestenholz nicht etwa über den anderen Porträts, sondern mittendrin. Sie sieht in der Übertragung von Verantwortung ein Zeichen des Vertrauens, ohne das ein so grosser Betrieb nicht funktionieren würde.

Beitrag zum Wohlbefinden leisten

Funktionieren muss der Unterhalt für die insgesamt elf Liegenschaften unbedingt. Für die Facility-Managerin ist das der Beitrag für das Wohlbefinden unzähliger Menschen, die hier ihren Lebensabend verbringen. «Die eigene Wäsche ist zum Beispiel etwas sehr Intimes, das alle Bewohner und Bewohnerinnen aus ihren eigenen Händen geben», sagt sie. Umso wichti-





Francesca Kestenholz

ger sei es, ihnen wohlriechende, gut behandelte Kleidung zurückgeben zu können. Auch an der Gestaltung der Räumlichkeiten liegt ihr viel. «Ich bin ein bisschen pingelig», gesteht sie ein und schmunzelt, «aber es ist mir einfach wichtig, dass die Räume sauber und ordentlich sind, damit sich alle wohlfühlen.»

Sauberkeit liegt ihr auch in ihrem eigenen Zuhause am Herzen. Mit ihrem Mann und der elfjährigen Tochter lebt sie bei Dübendorf in einem Haus mit Garten. Nicht immer ist es einfach für Kestenholz, Familie und Arbeit unter einen Hut zu bringen. «Freundinnen zu sehen, kommt oft zu kurz», seufzt sie. Bei der Zeit für sich selbst mache sie Abstriche, wie andere Eltern auch. Die Corona-Zeit hat diesen Umstand noch verschärft. «Es mussten schnelle Lösungen her», die Erinnerungen an den Lockdown bleiben lebhaft, noch immer müssen BAG-Hinweise laufend verfolgt werden. Sich der Situation anzupassen und schnelle Lösungen zu finden, ist aber etwas, das Francesca Kestenholz liegt. «Ich packe Probleme lieber aktiv an, als abwarten zu müssen.»

Herausforderungen annehmen

Nicht nur die Corona-Zeit forderte die Facility-Managerin in ihrem Arbeitsleben. Sie sucht Herausforderungen und stellt sich diesen auch gern. «Die Energie ist eigentlich immer da, wenn eine Lösung gefunden werden muss», sagt sie. Um fachlich am Ball zu bleiben, besucht sie jährlich Weiterbildungen, einige davon auch bei CURAVIVA Weiterbildung in Luzern. So überprüfe sie, wo in ihrem Betrieb Verbesserungen angebracht seien. «Ich schätze auch den Austausch mit Berufskollegen und Berufskolleginnen während Weiterbildungstagen sehr», fügt sie an. Der Blick über den Tellerrand lohne sich immer wieder.

In ihrem Büro, umgeben von Formularen und Listen, die bearbeitet werden müssen, strahlt sie Gelassenheit aus. Eine Gelassenheit, die sie sich mit ihrer Arbeitserfahrung und der Weiterentwicklung im Beruf erarbeitet hat. «Schliesslich versuche ich einfach, aus meinen Möglichkeiten das Beste zu machen, sei dies im Privatleben oder hier als Leiterin Facility Management», fasst Francesca Kestenholz ihre Lebenseinstellung zusammen. Man nimmt es ihr ohne zu zögern ab. «Nur ein bisschen mehr Yoga und Meditation dürfte es sein», fügt sie verschmitzt an; ihr Lachen ist ansteckend.

Susanna Valentin

Agenda ———

Jürg Luginbühl

Jürg Luginbühl ist gelernter Koch mit einer erstaunlichen Berufslaufbahn. Seit 2005 arbeitet er bei CURAVIVA Weiterbildung als Lehrbeauftragter für Heimköchinnen und -köche. Seit zwei Jahren begleitet er als Bildungsbeauftragter auch die Führungslehrgänge. Was gefällt ihm bei CURAVIVA? Seine Antwort: «Mit Menschen zusammenarbeiten und sie zu Schritten befähigen.»



Jürg Luginbühl (links) bei einem Beratungsgespräch

Als ich klein war, wollte ich aufs Schiff. Der Berufsberater riet mir, Koch zu lernen: «Köche braucht es auf Schiffen immer.» So lernte ich zwar Koch, arbeitete aber nie auf See. Nach wie vor finde ich es ein Privileg, mich mit Essen und Trinken zu beschäftigen. Der Kochberuf ist eine tolle Grundlage, aber ich wollte weiterkommen. Der Lehrgang «Unternehmensführung für Hotellerie» war der nächste Schritt auf dem Weg.

Schritt in die Erwachsenenbildung

Bei SV Schweiz – damals noch Schweizerischer Volksdienst – fand ich eine Stelle, die mir entsprach. Es waren Frauen, die Soldatenstuben im Krieg führten und später Kantinen organisierten. Daraus entwickelte sich dann die Gemeinschaftsgastronomie. SV-Service suchte eine Person, die ihr Personal in Kursen ausbildete. Ich war von dieser Arbeit fasziniert und bewarb mich. Berufsbegleitend absolvierte ich an der Akademie für Erwachsenenbildung den dreijährigen Lehrgang zum Erwachsenenbildner. Für meine Diplomarbeit konzipierte ich für den Schweizer Verband für Spital-, Heimund Gemeinschaftsgastronomie (SVG) einen Lehrgang für die eidgenössische

höhere Fachprüfung «Leiter Gemeinschaftsgastronomie». Der Lehrgang existiert bis heute. So kam ich zur Erwachsenenbildung und später zu CURAVIVA Weiterbildung.

Das zweite Standbein: Gastronomieplanung

Nach SV-Service wechselte ich in die Gastronomiefachplanung. Nach verschiedenen Stationen bin ich seit Anfang 2020 Partner einer Firma. Wer ein Restaurant, eine Kantine oder ein Café aufbauen will, braucht Planung, Beratung und Begleitung: Betriebskosten im Griff haben, Arbeitsabläufe, Einrichtung für Buffet, Geschirrlogistik und Küche planen, dafür braucht es Spezialisten. Jede Zielgruppe hat eigene Fragestellungen, und für jede Situation braucht es individuelle Lösungen. Diese erarbeiten wir zusammen mit den Verantwortlichen vor Ort. Gelungen ist eine Beratung, wenn die beteiligten Personen zufrieden sind und sagen: «Wir haben das Ziel erreicht.»

Aufgezeichnet von Bernadette Kurmann

Aktuelle Weiterbildungen

Der Körper als Ressource im Alltag 5. Oktober 2020, Luzern

Resilienz – Schutzschirm unserer Psyche

6. Oktober 2020, Bern

Gesunde und schmackhafte Küche ohne Fleisch

9. Oktober 2020, Zürich

Wertegeleitet reflektieren, entscheiden und handeln

Ethische Unterstützungsstrukturen in sozialen Organisationen 14. Oktober 2020, Luzern

Neue Autorität im Rahmen sozialpädagogischer Praxis

Das Konzept der pädagogischen Präsenz nach dem Ansatz von Haim Omer, 4./5. November 2020, Luzern

Ein Lebensweg erhält Form und Gestalt

Biografisch arbeiten mit Menschen mit Beeinträchtigung 12./13. November 2020, Luzern

Zertifikatskurs für Trägerschaftsmitglieder

12. November 2020 bis 31. März 2021 (6,5 Tage), Luzern

Alle aktuellen Angebote unter www.weiterbildung.curaviva.ch

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

Impressum

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

Herausgeberkommission:

L. Bechter, A. Bossert Meier, S. Herren, F. Parmiggiani, J. Paul, P. Stadelmann, M. Zentner

Redaktion: L. Bechter, A. Bossert Meier, F. Parmiggiani

Design und Layout: frappant.ch **Auflage:** 7450 Exemplare

Erscheinungsweise: 3-mal jährlich