

# gazette

berufsbildung

weiterbildung

sozialpädagogik

kindererziehung

gemeindeanimation

## Unser Thema

Inhouse-Schulungen bieten viele Chancen, können jedoch auch herausfordernd sein.

Seite 1

## Neues aus der Bildung

Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen bleiben Arbeitgeber für qualifizierte Mitarbeitende attraktiv.

Seite 10

## Reportage

Berufe im Sozialbereich sind gefragt. Das zeigte sich an der Zentralschweizer Bildungsmesse.

Seite 12



## Inhouse – auf Sie zugeschnitten

2016 führte CURAVIVA Weiterbildung fast 300 Inhouse-Schulungstage durch. Die Weiterbildungsbeauftragten Marylène Renggli und Erika Ammann sagen, weshalb ihr inneres Feuer für Schulungen «im Haus» brennt.

### Was ist eine Inhouse-Schulung?

**Marylène Renggli:** Inhouse-Schulung ist eine betriebsinterne Weiterbildung. Meist gelangt eine Institution mit einem Thema an CURAVIVA Weiterbildung. Wir

klären die Bedürfnisse, organisieren und vermitteln eine Expertin oder einen Experten. Diese Fachperson führt dann die Schulung vor Ort durch.



### Unser Thema: Inhouse-Schulungen

Inhouse – auf Sie zugeschnitten 1

«Inhouse» eine gemeinsame Haltung finden 5

Mit Lust und Freude Neues ausprobieren 8

Neues aus der Bildung 10

Geflüstert 11

### Reportage

Dank Messe Durchblick im Bildungs-Dschungel 12

### Portrait

Irène Blum: Die Eiergrämlerin vom Steinhuserberg 14

Die andere Seite von ... 16

### Die Fotos in dieser Nummer



Wenn sich Mitarbeitende einer Institution zu einer Inhouse-Schulung treffen, geht es oft darum, eine gemeinsame Haltung zu entwickeln. Um diesen Prozess bildlich auszudrücken, hat Fotografin Monique Wittwer die Floristin Ruth Barmettler bei der Arbeit beobachtet und festgehalten, wie aus verschiedensten einzelnen Blüten ein Gesamtwerk entstanden ist.



### Liebe Leserinnen und Leser

Massgeschneidert – im Haus. Diese Gazette führt Sie mit einigen Beispielen in die Welt der Inhouse-Schulungen ein. Bei dieser spezifischen Form beruflicher Weiterbildung wird oft die ganze Belegschaft einer sozialen Institution in einem bestimmten Themenfeld geschult. Verschiedene Berufsgruppen, die ihre je eigene Sprache pflegen, teilweise unter demselben Begriff unterschiedliches verstehen, die ihre eigenen Werte und fachlichen Prinzipien haben, begegnen sich zu einem Thema. Spannend, was an einem solchen Tag möglich wird – wenn Zeit und Raum für den fachlichen und persönlichen Austausch zur Verfügung stehen.

Für die Entwicklung einer gemeinsamen Haltung und guter Zusammenarbeit in einer Institution bieten der Austausch und das gemeinsame Lernen an einem Inhouse-Tag eine riesige Chance: Dann, wenn Neugier und Interesse an den anderen Berufsgruppen und Teams entstehen, an den Kollegen und Kolleginnen aus der Küche, der Hauswirtschaft, der Pflegewohngruppe, dem Internat... Wenn Verhaltensweisen der Kollegen, die bisher nicht verstanden wurden, in einem neuen Licht plötzlich nachvollziehbar und sogar als wertvoll angesehen werden. Dann entsteht «Mehrwert» im echten Sinne des Wortes: mehr gemeinsames Verständnis für die Kinder oder Erwachsenen, die in der Institution leben und damit mehr Lebensqualität für diese Menschen.

Vom Fachkräftemangel lesen wir inzwischen praktisch wöchentlich – eine neue Studie liefert Fakten zum Weiterdenken und Handeln. Um künftige Fachkräfte geht es bei den sogenannten Berufsmessen – wir geben Einblick in die Zentralschweizer Bildungsmesse Zebi in Luzern.

Verschiedene Aspekte gelingender Professionalität – das ist der rote Faden durch diese Gazette.

Ich wünsche Ihnen viel Spass beim Lesen.

Susanne Eberle  
Leiterin CURAVIVA Weiterbildung



Inhouse schulen bedeutet: mit verschiedenen Komponenten und Formen arbeiten.



Das Ergebnis wird immer wieder mit Abstand betrachtet.

## > Fortsetzung von Seite 1

### Warum macht «inhouse» Sinn?

**Erika Ammann:** Weil diese Art von Weiterbildung massgeschneidert ist. So erhält die Institution genau jene Inhalte, die sie im jetzigen Moment schulen möchte. Unsere Herausforderung ist, den Bedarf der Kundinnen und Kunden genau abzuklären und zu erfüllen.

**Marylène Renggli:** In der Langzeitpflege sind die wichtigsten Themen für Inhouse-Schulungen Demenz und Palliative Care. Hier geht es oftmals darum, im Team eine gemeinsame Haltung zu finden. Dafür eignet sich eine Inhouse-Schulung sehr gut.

### Können Sie ein konkretes Beispiel nennen?

**Marylène Renggli:** Nehmen wir Demenz. Bei diesem Thema stellen wir den Institutionen ein Weiterbildungskonzept mit einer Art Baukastensystem zur Verfügung. Die beiden Basiskurstage finden bereichsübergreifend statt, also inklusive Hausdienst, Service, Küche, Administration oder Heimleitung. Im Rahmen des Basiskurses entwickeln beispielsweise alle Beteiligten eine gemeinsame Haltung zur personenzentrierten Pflege.

### Warum muss eine Reinigungsangestellte wissen, was personenzentrierte Pflege ist?

**Marylène Renggli:** Nicht nur für Pflegende, auch für Mitarbeitende aus anderen Bereichen ist es wichtig, Hintergründe von Erkrankungen wie Demenz zu kennen. Denn auch sie stehen in direktem Kontakt mit den Bewohnenden, beispielsweise wenn sie die Zimmer reinigen. Die Inhouse-Schulung ermöglicht, dass das ganze Team dieselben Informationen erhält und dieselbe Sprache spricht. Wir reden beispielsweise nicht von dementen Menschen, sondern von Menschen mit Demenz. Das sind kleine Unterschiede, die eine gemeinsame Haltung aufzeigen.

**Erika Ammann:** Wer in der Hauswirtschaft oder Gastronomie arbeitet und das Krankheitsbild nicht gut

kennt, hat oft Schwierigkeiten, gewisse Verhaltensweisen von Menschen mit Demenz einzuordnen. Gerade diese Mitarbeitenden empfinden die Inhouse-Schulung als hilfreich.

**Marylène Renggli:** Ein grosser Vorteil der Inhouse-Schulung ist zudem der starke Praxisbezug. Wir arbeiten mit ganz konkreten Alltags-Beispielen. Dabei macht es keinen Unterschied, ob sie von der Gastronomie oder Pflege kommen. Wir stellen immer wieder fest, dass das gegenseitige Verständnis bei gemeinsamen Schulungen wächst.



### Zu den Personen

**Erika Ammann**, 58, (links) arbeitet seit zwölf Jahren als Bildungsbeauftragte des Bereichs Gastronomie/Hauswirtschaft bei CURAVIVA Weiterbildung.

**Marylène Renggli**, 56, (rechts) arbeitet seit sieben Jahren als Bildungsbeauftragte des Bereichs Pflege und Betreuung bei CURAVIVA Weiterbildung.



### Das klingt spannend und positiv. Birgt eine Inhouse-Schulung auch Gefahren?

**Marylène Renggli:** Natürlich. Wenn das Thema der Schulung interdisziplinäre Zusammenarbeit lautet, jedoch plötzlich grössere Führungs- oder Kommunikationsprobleme sichtbar werden, kann das den Rahmen der vorgesehenen Inhouse-Schulung sprengen. Organisationsentwicklung ist Kaderaufgabe, aber nicht Thema einer Schulung mit dem ganzen Team. Möglich ist jedoch, dieses Thema zu einem späteren Zeitpunkt mit der Leitung in einem Beratungs-Setting weiter zu führen.

**Erika Ammann:** Wenn Ungeplantes aufbricht, ist die Lehrbeauftragte gefordert. Einerseits soll sie dem Thema etwas Raum geben, andererseits hat sie einen Auftrag, den sie nicht einfach beiseitelegen kann. Deshalb ist es enorm wichtig, dass wir versierte Lehrbeauftragte aus der Praxis verpflichten, die solche Situationen auffangen können.

### Was ist der Vorteil, wenn Heime oder Institutionen Inhouse-Schulungen von CURAVIVA Weiterbildung beziehen? Sie könnten sie doch selber organisieren.

**Marylène Renggli:** Viele Institutionen haben im Alltag kaum Zeit für diese Aufgabe. Wir pflegen schweizweit Kontakte zu Expertinnen und Experten aus der Praxis, welche wir regelmässig zu einem fachlichen Austausch treffen. Die Institutionen profitieren von dieser Professionalität.

### Wie kann man messen, ob das Ziel einer Inhouse-Schulung erreicht ist?

**Erika Ammann:** Durch eine standardisierte Evaluation, die aufzeigt, wie der Kurs angekommen ist. Oder durch andere Settings wie den Praxisauftrag mit Auswertung.

### Was ist ein Praxisauftrag?

**Marylène Renggli:** Mit der Inhouse-Schulung können wir an einem oder zwei Tagen etwas bewirken. Damit das erworbene Wissen aber gesichert und weiterentwickelt wird, unterstützen wir Institutionen mit dem



Lernen, wie man sich ergänzen und bereichern kann.

Instrument des Praxisauftrags. Dabei formulieren alle Teilnehmenden ein persönliches Ziel für ihren beruflichen Alltag, das sie in den folgenden Wochen umzusetzen versuchen. Anschliessend reflektieren sie ihren Lernprozess. Wir von CURAVIVA Weiterbildung werten die Erkenntnisse aus, fassen sie zusammen und übergeben der Institution die Ergebnisse in einem persönlichen Auswertungsgespräch.

### Mit dem Ziel...

**Erika Ammann:** Mit dem Ziel, dass sich die Institution dank des Praxisauftrags weiter entwickeln und weiter verbessern kann. So wird Inhouse-Schulung noch nachhaltiger.

### Ihr inneres Feuer für die Inhouse-Schulung ist spürbar. Warum macht es Ihnen so viel Spass, in diesem Bereich zu arbeiten?

**Erika Ammann:** Mir gefällt der direkte Nutzen. Mit dieser Art der Weiterbildung können wir einen unmittelbaren Beitrag zu einer besseren Lebensqualität der Bewohnenden leisten. Und mir gefällt auch, dass Inhouse-Schulungen oftmals das ganze Team umfassen. Damit werden Mitarbeitende von Gastronomie und Hauswirtschaft gestärkt, was ich als Vertreterin dieses Bereichs natürlich positiv finde.

**Marylène Renggli:** So viele Mitarbeitende leisten tagtäglich so viel gute Arbeit in den Institutionen. Leider wird sie oft zu wenig wahrgenommen, weil die Mitarbeitenden fachlich zu wenig gut begründen können, was sie tun. Die Inhouse-Schulungen geben allen Mitarbeitenden die Chance, diese Fachlichkeit zu erlangen.

Interview: Astrid Bossert Meier

## Inhouse

CURAVIVA Weiterbildung bietet verschiedenste, individuelle Inhouse-Schulungen an. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 285 Inhouse-Schulungstage durchgeführt. Der grösste Teil entfiel auf die Bereiche Pflege und Betreuung, gefolgt von Gastronomie/Hauswirtschaft, Sozialpädagogik und Management. In den letzten Jahren konnte die Anzahl Schulungstage stets ausgebaut werden. [www.weiterbildung.curaviva.ch](http://www.weiterbildung.curaviva.ch)

# «Inhouse» eine gemeinsame Haltung finden

Dem Thema Palliative Care wird im «Violino» in Zell LU besonderes Augenmerk geschenkt. Weil es dabei um eine gemeinsame Haltung geht, macht Inhouse-Schulung Sinn, sagen die Verantwortlichen. Inzwischen fanden bereits drei Kursblöcke statt.



Lehrbeauftragte Gabriela Achermann.

Es ist ein trüber Tag im Februar. 18 Personen treffen sich im Saal des Wohn- und Begegnungsortes «Violino». Es sind ausgebildete Pflegefachpersonen und Mitglieder der interdisziplinären Konzeptgruppe Palliative Care. Sie nehmen am dritten Inhouse-Schulungstag zu diesem Thema teil.

## Von der Küche bis zur Leitung

2015 fand der Basistag statt. Sämtliche Mitarbeitende, von der Pflege und Betreuung über Küche oder Reinigung bis zur Administration, nahmen an diesem ersten, hausinternen Kurstag teil. Dabei ging es darum, eigene Erfahrungen zu Sterben und Tod zu reflektieren, unterschiedliche Aspekte des Sterbeprozesses oder Grundhaltungen im Kontakt mit Sterbenden zu überdenken. Für Heimleiter Beat Chapuis war dieser Basistag eindrücklich. «Wir durften feststellen, dass ein grosser Teil des Gehörten als Selbstverständlichkeit im Alltag gelebt wird. Aber es war uns ein Anliegen, das Bewusstsein für die Palliative Care im ganzen Haus zu schulen.» Der Tag habe subtile Veränderungen initiiert. «Die Küche versteht vielleicht etwas besser, wenn die Pflege mit einem Sonderwunsch kommt. Oder eine Mitarbeiterin der Reinigung kann die Situation besser einschätzen, wenn sie ein Bewohnerzimmer betritt.» Und die Inhouse-Schulung habe dazu beigetragen, eine gemeinsame Haltung zu finden. «Natürlich denken nicht 80 Mitarbeitende genau gleich», sagt Beat Chapuis. «Aber wir haben nun eine gemeinsame Basis.»

## Nicht nur Wissen vermitteln

2016 folgte ein zweiter Schulungstag für das gesamte Pflorgeteam, in welchem die verbale und nonverbale Kommunikation mit sterbenden Menschen im Zen-

trum stand. Und nun, im Februar 2017, findet der dritte Tag statt, diesmal speziell für diplomierte Pflegefachpersonen. Insbesondere geht es um Symptombehandlung in der terminalen Phase – beispielsweise Massnahmen bei Schmerzen oder Atemnot.

Für Lehrbeauftragte Gabriela Achermann ist der heutige Tag eine Premiere. Die gelernte Pflegefachfrau mit reicher Berufserfahrung und heutige Berufsschullehrperson für Fachfrau/-mann Gesundheit FaGe ist zwar eine Spezialistin für Palliative Care, führt jedoch erstmals im Auftrag von CURAVIVA eine Inhouse-Schulung durch. Sie hält gleich zu Beginn fest: «Eigentlich lautet das Thema des Tages Symptombehandlung in der terminalen Phase. Wir sprechen jedoch nicht nur über die Umsetzung von Massnahmen. Denn das Thema ist vielschichtiger.» Gabriela Achermann möchte die Gedanken der erfahrenen Pflegefachpersonen an diesem Tag «anregen und aufwirbeln», um neue Zusammenhänge und Erkenntnisse zu gewinnen. Ein Ziel sei, zu erkennen, dass auch Haltung, Rollenbewusstsein oder Kommunikation eng mit der Symptombehandlung verknüpft seien.

«Ich möchte Gedanken anregen und aufwirbeln.»

Gabriela Achermann, Lehrbeauftragte

## Selber erfahren hilft

Ein eindrücklicher Moment an diesem Schulungstag findet nach der Mittagspause statt. «Lernen funktioniert nicht nur kognitiv, sondern auch über Emotionen», sagt Gabriela Achermann. Es gehe darum, sich in jene Bewohnenden hineinzufühlen, die in der letzten Phase ihres Lebens stünden. Eine Wahrnehmungsübung soll dies veranschaulichen. Die Kursteilnehmenden legen sich auf ihre Wolldecke und versuchen, ganz bei sich zu sein – und damit einen Hauch davon zu spüren, was Menschen am Lebensende fühlen. Während die Kursteilnehmenden den Blick ganz nach innen richten, tut Gabriela Achermann das, was im Zimmer von sterbenden Menschen in einem

## «Die Erfahrungen und das Gelernte müssen in die Praxis fließen.»

Monika Krummenacher, Pflegedienstleiterin

Pflegeheim geschehen kann: Sie schliesst geräuschvoll eine Türe. Sie öffnet das Fenster und lässt die eiskalte Februar-Luft hineinströmen. Sie versprüht einen wohlriechenden Duft oder aber sie reizt die Nasen der Liegenden mit dem Geruch kalter Zigarettenasche. Die Reaktionen der Teilnehmenden nach der Übung sind eindrücklich. Die Pflegemilch, welche die Kursleiterin ihm auf die Hand gestrichen habe, sei «eiskalt und unangenehm gewesen», sagt ein Kursteilnehmer. Eine andere Teilnehmerin hat sich über den versprühten Duft gefreut. Alle empfanden das geräuschvolle Zuschlagen der Türe als äusserst störend. Die Übung zeigt: Die eigene Erfahrung hilft, Sterbenden noch feinfühlicher zu begegnen.



Angeregte Gruppendiskussion über Rollen.



Gedanken zu Gesundheit, Krankheit und Tod.



Entdecken, was noch fehlt ...

### Die Rolle einnehmen

Immer wieder wird das Rollenverständnis thematisiert. In Kleingruppen diskutieren die Teilnehmenden die unterschiedlichen Rollen der Involvierten. Welche Rolle kommt dem sterbenden Menschen zu? Welche Rolle haben Angehörige? Freiwillige? Und welche Rolle hat das Pflege- und Fachpersonal? «Es ist wichtig, die entsprechende Rolle einzunehmen», sagt Gabriela Achermann. Beispielsweise gegenüber Angehörigen, wenn eine ihnen nahe stehende Person im Sterben liegt. «Zu überlegen, was im Moment das Wichtigste für den sterbenden Menschen ist und wo die Angehörigen in ihrem Erleben stehen, ist ein wichtiger Aspekt im Symptommanagement.» Pflegefachpersonen könnten mit dem Bewusstwerden der unterschiedlichen Rollen und einer einführenden Kommunikation Unterstützung anbieten, gemeinsame Entscheidungen fällen und somit ein ganzheitliches Symptommanagement umsetzen. «Ein bewusstes Rollenverständnis kann in diesem Sinne viel Sicherheit für alle beteiligten Personen bieten», sagt Gabriela Achermann.

### Nachhaltigkeit ist Pflicht

Um 17 Uhr endet der Kurstag mit einer konkreten Aufgabe. Jede Abteilung formuliert ein oder zwei Ziele zum Thema Palliative Care, die im Team umgesetzt werden sollen. Für Pflegedienstleiterin Monika Krummenacher ist die Nachhaltigkeit entscheidend. «Die Erfahrungen und das Gelernte müssen in die Praxis fließen.» Dabei wurde im «Violino» auch schon die Möglichkeit des sogenannten Praxisauftrags genutzt. Im Anschluss an die ersten beiden Schulungs-





Manchmal gilt es auch, Altes loszulassen.

### Einen «privaten» Raum betreten

Und wie hat Lehrbeauftragte Gabriela Achermann ihre erste Inhouse-Schulung erlebt? Die Berufsschullehrerin arbeitet ansonsten mit meist jungen Lernenden ohne grosse Erfahrung zusammen. Da stehe Wissensvermittlung im Zentrum. «Hier war es ganz anders. Die Fachpersonen sind bereits Spezialisten mit Erfahrung und Wissen. Deshalb war mein Ziel vielmehr, bestehende Muster zu hinterfragen oder Verhaltensveränderungen anzuregen.» Als Lehrbeauftragte in ein bestehendes Team zu kommen, sei spannend und zugleich anspruchsvoll. «Ich komme von aussen und betrete einen «privaten» Raum. Man spürt sofort den Charakter eines Hauses oder die Eigenheiten.» Als grossen Vorteil erachtet Gabriela Achermann, dass alle vom Gleichen sprechen und konkrete Fallbeispiele einbezogen werden können. Doch sie sieht auch die andere Seite: «Wenn man auswärts eine Weiterbildungsveranstaltung besucht, müssen sich alle Teilnehmenden neu orientieren, offen sein, Infos holen, Kontakte knüpfen. Das ist bei Inhouse anders, ohne dass ich dies werten will.»

tage haben die Teilnehmenden jeweils ein persönliches Ziel formuliert, im Alltag umgesetzt und nach einigen Wochen eine schriftliche Rückmeldung verfasst. Diese Rückmeldungen wurden von CURAVIVA Weiterbildung zusammengefasst und der Institution in einem Auswertungsgespräch übergeben. «Da sind viele gute Ansätze zusammengekommen, die unser Haus bereichern», bilanziert Monika Krummenacher. Beispielsweise der Hinweis, dass ein einheitliches Kommunikationskonzept im Bereich Palliative Care hilfreich wäre. Oder die einfache Anregung, ein Klappbett für Angehörige zu kaufen, die bei einer sterbenden Person bleiben möchten.

### Zeit für Diskussionen im Haus

Für Pflegedienstleiterin Monika Krummenacher macht es Sinn, das Thema Palliative Care in Inhouse-Schulungen zu bearbeiten. Denn diese Art der Weiterbildung habe einen entscheidenden Vorteil: «Wir erhalten eine auf unser Haus zugeschnittene Schulung. Ich kann mit der Lehrbeauftragten detailliert absprechen, was sie vermittelt.» Auch Heimleiter Beat Chapuis steht der Inhouse-Schulung positiv gegenüber. Das Thema sei im Haus präsent und sensibilisiere das ganze Team. «Aber es geht auch um das Zusammenkommen. Man isst gemeinsam, tauscht sich aus. Zudem entstehen angeregte und längere Diskussionen, für die man im Alltag weniger Zeit hat.» Der Heimleiter sieht jedoch auch Grenzen: «Bei einer hausinternen Weiterbildung fehlen die Inputs von aussen und der Austausch mit anderen Häusern, was auch sehr spannend sein kann.» Gefragt sei der richtige Mix.

«Es entstehen längere Diskussionen, für die man im Alltag weniger Zeit hat.»

Beat Chapuis, Heimleiter

### Von der Theorie in die Praxis

Mit einem Auswertungsblatt haben die Teilnehmenden die Schulung am Ende des Tages bewertet. «Vieles war mir nicht unbekannt», sagt Pflegefachfrau und Kursteilnehmerin Anna-Maria Palermo. «Aber ich konnte meine Betrachtungsweisen überdenken und mich selber wieder für das Thema sensibilisieren.» Pflegefachmann und Abteilungsleiter Raymond Beckers hätte sich noch mehr Inputs aus der Praxis erhofft. «Trotzdem hat sich dieser Tag gelohnt. Wir haben überlegt, was wir tun, was wir wollen, von was wir alle reden. Darum macht es Sinn, das Thema gemeinsam im Haus zu bearbeiten.» Der wichtigste Teil der Inhouse-Schulung folge jedoch erst: «Nun geht es an die weitere Umsetzung in die Praxis.»

Astrid Bossert Meier

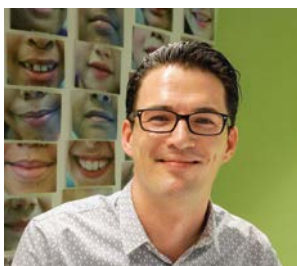
# Mit Lust und Freude Neues ausprobieren

Brano Zdansky suchte für sich und sein Team eine Weiterbildung, von der sie fachlich profitieren und sich gemeinsam weiterentwickeln könnten. Per Zufall stiess er auf ein Inhouse-Angebot von CURAVIVA Weiterbildung. «Das war für uns ein Glücksfall.»

«Massgeschneidert und praxisorientiert» las Brano Zdansky, stellvertretender Leiter der Kinderbetreuung Grenzhof der Stadtschulen Luzern, in der Ausschreibung des Inhouse-Angebots. Genau das suchte er schon seit längerer Zeit, denn für diesen Bereich fand er bisher kaum Ausbildungen. Der erste Kontakt mit CURAVIVA Weiterbildung war motivierend. Zwar hatte Konstanze Thomas, Bildungsbeauftragte für Sozialpädagogik, kein pfannenfertiges Konzept zur Hand. Sie war aber auf der Stelle bereit, ein neues Format für diese Situation zu entwickeln.

## Zuerst Hürden überwinden

Vorerst waren einige Hürden zu nehmen. Normalerweise dauern Inhouse-Ausbildungen ein bis zwei Tage und sind entsprechend teuer. Die Kinderbetreuung Grenzhof verfügt zwar über ein jährliches Budget der Stadt Luzern für Weiterbildung, aber damit gilt es haushälterisch umzugehen. Die andere Hürde war die Zeit, während der sich das Team freimachen konnte: Das waren drei Stunden an einem Morgen, länger nicht. Auch hier zeigte sich CURAVIVA Weiterbildung flexibel und bot eine Serie von Impulsworkshops an, je mehr Einheiten in Zukunft gebucht würden, desto günstiger der Tarif.



## Zur Person

Brano Zdansky (38) ist in der Slowakei aufgewachsen und hat dort Pädagogik und Psychologie studiert. Seit 2006 lebt er in der Schweiz und arbeitet als sozialpädagogischer Mitarbeiter. Heute ist er stellvertretender Leiter und Praxisausbildner bei der Betreuung Grenzhof.

## Gemeinsam etwas aufbauen

Der studierte Pädagoge hatte klare Vorstellungen von der Weiterbildung: Das Team sollte für sich profitieren: «Es sollte Lust und Freude erfahren und gemeinsam etwas aufbauen können.» Zudem sollten die Mit-

«Wir erhielten eine massgeschneiderte Schulung, die ganz auf unsere Betreuungssituation ausgerichtet war.»

arbeitenden Spiele kennenlernen, die gezielt auf die Bedürfnisse der Kinderbetreuung Grenzhof zugeschnitten sind. Hierher kommen Kinder vom Kindergarten bis zur sechsten Klasse (siehe Kasten). Die Mischung der fast 70 Kinder ist multikulturell. Viele von ihnen besuchen den Kindergarten. Wenn sie neu ankommen, sind sie oft ängstlich, weinen, weil sie die Sprache nicht verstehen; andere Kinder reagieren renitent, sind ungeduldig und können kaum warten. «Wir suchten Spiele gezielt auch für die Einstiegs-Situationen im Kreis.»

## Die Spiele ausprobieren und anpassen

CURAVIVA Weiterbildung versprach, eine geeignete Person zu finden. Christa Zeilinger kam, sah und verstand auf Anhieb, was das Team brauchte. Schnell ging es zur Sache. Das Team wollte die Spiele selber ausprobieren. Dabei mussten sie sich in die Situation der Kinder versetzen und den Kopf abschalten. «Wir wollten wissen, was die Kinder bei einem Spiel erfahren und spüren, was sie dabei erleben. Ohne eigene Erfahrungen können wir die Kinder nicht verstehen.»

Dazwischen wurde innegehalten und das Spiel analysiert: Ist es auf das Alter unserer Kinder ausgerichtet? Wie kommt es bei ihnen an? Wie können wir es auf unsere Bedürfnisse anpassen? Wo können wir es einsetzen? Einige wurden aussortiert, weil sie als zu ge-





Oft wird gemeinsam etwas neu festgemacht.

fährlich oder laut erschienen. «Wir erhielten in der Tat eine massgeschneiderte Schulung, die ganz auf unsere Betreuungs-Situation ausgerichtet war», resümiert der stellvertretende Leiter.

### Simpel, aber effektiv

Brano Zdansky war überrascht, wie gut die Dozentin vorbereitet war. «Ihr Spiel-Reservoir schien unerschöpflich. Wir kennen viele Spiele, doch mit ihren Vorschlägen hat sie uns alle überrascht.» Vor allem die oft ganz einfachen Spiele vermögen zu begeistern: Hosensackspiele, Spiele ohne Material. «Es gehört zu unserem Betreuungs-Alltag, dass wir in ständiger Konkurrenz stehen zu Handy, Playstation und übervollen Kinderzimmern.»

Ein einfaches Spiel war der Stuhltanz von früher. In der ursprünglichen Form wird in jeder Runde ein Stuhl entfernt und ein Kind scheidet aus. «Wir wollen die Kinder einbeziehen und anstatt Konkurrenz ihre Kooperation fördern.» Also passte das Team das Spiel an die heutigen Bedürfnisse an. Zwar werden die Stühle auch im neuen Spiel immer weniger, doch die Kinder bleiben im Kreis, und haben die Aufgabe, für alle Platz zu finden. «Das war lustig, ganz neu und nicht einfach. Alle mussten sich gegenseitig helfen.»

### Begeistertes Team, begeisterte Kinder

Die drei Stunden waren im Nu vorbei. Das Team brauchte nun Zeit für die Verarbeitung. Christa Zeilinger schickte eine Liste mit den Beschreibungen der erlernten Spiele. Das Team ergänzte und legte einen Ordner an. Auf ihn können alle jederzeit zurückgreifen. Die gemachten Erfahrungen haben viele Diskussionen ausgelöst. Schon nach zwei Tagen wurden neue Spiele eingesetzt, und die Kinder waren begeistert. Seither werden sie jeden Tag gespielt. «Nach unseren Erfahrungen stimmt das Motto von CURAVIVA Weiterbildung «massgeschneidert und praxisorientiert» wirklich.»

### Am Ball bleiben

Schon ein halbes Jahr später besuchte das Grenzhof-Team eine Folgeausbildung. Lag der Akzent im



Das Ergebnis spricht für sich.

Frühling auf den «Kreisspielen», waren im Herbst die «Tischspiele» an der Reihe. 18 Spiele waren es beim ersten Mal, 23 beim zweiten. Bereits ist das Thema für die nächste Weiterbildung gesetzt: Doktorspiele oder der Umgang mit kindlicher Sexualität. Es gebe wenig Forschung dazu, und gleichzeitig seien die Anforderungen an eine gute Kommunikation hoch, sagt Brano Zdansky: «Sexualität gehört auch zu den Kindern. Wir möchten herausfinden, wie wir als Betreuerinnen und Betreuer adäquat reagieren.»

Bernadette Kurmann

## Betreuung Grenzhof

Die Betreuung Grenzhof gehört zum schulergänzenden Angebot der Volksschule Stadt Luzern. Aktuell werden 67 Kinder der Schulhäuser Grenzhof und Rönimoos von 7.00 bis 8.15 Uhr und von 11.45 bis 18.00 Uhr betreut: Die Kinder sind unterschiedlich anwesend – je nach Bedürfnis der Eltern: Am Morgen sind es rund 20, am Mittag 50 und am Nachmittag 40 Kinder. Das Team besteht aus sieben Personen: Leitung, stellvertretende Leitung, zwei sozialpädagogische Mitarbeitende, eine Studentin der hfk in Zug und zwei Praktikantinnen.

# Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen in die Zukunft

Personalausfälle und -abgänge sind herausfordernd für Betriebe. Oft hängen sie mit Mehrfachbelastungen der Mitarbeitenden zusammen. Arbeitgeber können mit flexiblen Arbeitszeitmodellen für gut qualifizierte Mitarbeitende attraktiv bleiben – selbst auf einem ausgetrockneten Arbeitsmarkt.

Der Frauenanteil ist in den Gesundheits- und Sozialberufen überdurchschnittlich hoch. Das bedeutet auch, dass ein Grossteil der Mitarbeitenden neben der beruflichen Arbeit zusätzlich private Betreuungs- oder Pflegearbeit für die Familie oder andere Angehörige leistet. Den Beruf mit den familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen, ist eine grosse Herausforderung. Wird die Belastung zu hoch, steigen gut qualifizierte Mitarbeitende aus dem Beruf aus oder fallen krankheitsbedingt aus.

## Attraktive Arbeitgeber

Was können Arbeitgeber tun, um ihr qualifiziertes Personal zu behalten und in Zeiten des Fachkräftemangels attraktiv zu sein? Attraktiv sind Arbeitgeber dann, wenn sie Rahmenbedingungen schaffen, die den Mitarbeitenden mit Mehrfachbelastungen ein gelingendes Nebeneinander von Beruf und familiären Verpflichtungen ermöglichen. Den Fokus auf die Lebensphasen der Mitarbeitenden zu legen, wird auf einem ausgetrockneten Arbeitsmarkt immer wichtiger. Die Balance zwischen Beruf und Freizeit ist aber nicht nur für den Erhalt erfahrener Mitarbeitenden entscheidend. Neue Studien zeigen, dass auch junge Fachkräfte ihren Arbeitsplatz zunehmend nach diesem Kriterium wählen. Betriebe, in welchen gegenseitige Erwartungen und Ansprüche regelmässig und offen kommuniziert werden können – und zwar von Mitarbeitenden wie von Führungskräften – verschaffen sich so nicht nur einen Marktvorteil als Arbeitgeber. Sie reduzieren auch langfristig die Folgekosten von Personalausfällen und Personalwechseln. Denn mit einer Sensibilisierung auf beiden Sei-



Erleichtern das Nebeneinander von Privat- und Berufsleben: Flexible Arbeitszeitmodelle. Foto: Monique Wittwer

ten können Lösungen gefunden werden, die für alle Beteiligten sinnvoll sind.

## Bestehendes nutzen

CURAVIVA Bildung hat zum Thema «Flexible Arbeitszeitmodelle» Factsheets und spezifische Weiterbildungsangebote entwickelt (siehe Kasten). Die Fact-Sheets bieten Führungsverantwortlichen Arbeits-Vorlagen, Links und Downloadmöglichkeiten. Die Inhalte der Weiterbildungen wurden in Zusammenarbeit mit Institutionen entwickelt. Die Angebote entstanden im Rahmen eines vom Bundesamt für Sozialversicherungen finanzierten Projekts.

Tanja Wicki

## Infos und Angebote zu «Flexible Arbeitszeiten»

Unter [www.curaviva.ch/hrbox](http://www.curaviva.ch/hrbox) finden Sie Factsheets zu den Themen:

- Pflegende Angehörige: Sorge tragen zu pflegenden Angehörigen im Team
- Privat- und Berufsleben vereinbaren: Beruf, Beziehung, Baby
- Dienst- und Einsatzplanung: Dienstplanung für gesunde Mitarbeitende
- Absenzenmanagement: Die Ausfalltage reduzieren

Unter [www.weiterbildung.curaviva.ch](http://www.weiterbildung.curaviva.ch) finden Sie passende Weiterbildungen:

- Lebensphasenorientiertes Personalmanagement – welchen Beitrag leistet der Dienstplan?  
19./20. April, 23. Juni 2017, Luzern
- Absenzenmanagement: Gesunde Mitarbeitende sind wichtig, 25. September 2017, Luzern



## Fünf neue Gesichter

Das neue Jahr bringt Veränderungen mit sich: Nicht nur bei den Mitarbeitenden von CURAVIVA Bildung, sondern auch im traditionellen Winterlager der hsl.

### Neue und bekannte Gesichter – herzlich willkommen

Unsere Abteilungen haben wenig Wechsel zu verzeichnen. Wir sind ein sehr konstantes Team. Doch ab und zu kommt es vor, dass die einen gehen oder andere dazu kommen. Seit anfang Jahr haben wir fünf neue, motivierte, festangestellte Mitarbeiterinnen.



Daniela Koch hat die Nachfolge von Brigitte Bannwart übernommen, die das hsl Sekretariatsteam per Ende Februar verlassen hat. Brigitte danken wir ganz herzlich für ihren Einsatz während den letzten vier Jahren und wünschen ihr alles Gute.



Der Bereich Sozialpädagogik und Kindererziehung bei CURAVIVA Weiterbildung wird ausgebaut. Neu übernehmen Melanie Bolz (links) und Erica Kind (rechts) die Aufgaben als Bildungsbeauftragte. Konstanze Thomas, die in den letzten sechs Jahren den Fachbereich Sozialpädagogik und Kindererziehung entscheidend geprägt und weiterentwickelt hat, hat ihre Aufgabe als Bildungsbeauftragte beendet. Sie übernimmt eine neue Aufgabe in der Ostschweiz, zu der wir ihr natürlich viel Erfolg und Freude wünschen. Wir sind sehr glücklich, dass wir

sie nicht ganz verlieren und sie uns im Rahmen von einzelnen Mandaten erhalten bleibt.



Im Administrationsteam der Weiterbildung hat Martina Gander die Mutterchaftsvertretung von Livia Bühler (besser bekannt unter dem Namen Bösch) übernommen. Geplant ist, dass Martina Gander nach der Rückkehr von Livia Bühler mit einem 40-Prozent-Pensum weiterarbeitet.



Beim Namen Theres Gotsch-Hinden klingt es vielleicht bei den einen oder anderen in den Ohren. Unsere neue Ressortleiterin Bildungsprojekte bei CURAVIVA Berufsbildung ist eine Ehemalige – war sie doch bereits bis 2011 für uns tätig. Nun ist sie voller Tatendrang zurück. Darüber freut sich das gesamte Berufsbildungsteam.

### Winterlager der hsl



Im Schneesportland Schweiz ist das Winterlager doch jene Woche, in der pausenlos mit Skiern oder Snowboards die Pisten heruntergeflitzt wird und am Abend noch genügend Energie fürs Après-Ski-Programm vorhanden ist? Das war einmal, denn: Skifahren ist schon lange keine Selbstverständlichkeit mehr. Dies hat auch fürs hsl-Winterlager der Vollzeitausbildung Konsequenzen. Zwar gibt es noch einige geübte Skifahrer/innen. Bei der Mehrheit geht es aber eher um eine Annäherung an die verschiedenen Wintersportmöglichkeiten, wozu beispielsweise Schlitteln, Schneeschuhlaufen und Iglu bauen gehören. Gleich geblieben sind aber Lust und Energie fürs Lager(nacht)leben. Die Details dazu bleiben der mündlichen Überlieferung vorbehalten.



# Dank Messe Durchblick im Bildungs-Dschungel

Tausende Jugendliche und Erwachsene informieren sich an Messen über Aus- und Weiterbildungen. Ein Besuch an der Zentralschweizer Bildungsmesse ZEBI zeigt: Berufe im Sozialbereich sind gefragt. Die neuen Ausbildungsmöglichkeiten brauchen aber noch Erklärungen.

Sonntagmorgen, zehn Uhr. An der Zentralschweizer Bildungsmesse ZEBI herrscht Hochbetrieb. Viele Eltern mit Teenagern schlendern durch die 11 000 Quadratmeter grosse Ausstellung. 140 verschiedene Berufe präsentieren sich. Von A wie Augenoptiker/in bis Z wie Zimmermann/Zimmerin. Doch die ZEBI ist längst nicht nur ein «Muss» für Schülerinnen und Schüler. Auffallend viele Erwachsene sind an diesem Novembertag nach Luzern gereist.

## Fünf auf einen Schlag

Am Stand A2004 in der Halle 2 herrscht reges Treiben. Unter Organisation der zodas (Zentralschweizer Organisation der Arbeitswelt Soziales) präsentieren sich hier fünf Berufe: Fachfrau/-mann Betreuung EFZ, Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA sowie die höheren Berufsausbildungen zum dipl. Sozialpädagogen/in HF, dipl. Kindererzieher/in HF und dipl. Gemeindeanimator/in HF. Die sechs Standbetreuerinnen und -betreuer haben alle Hände voll zu tun, die Fragen der interessierten Besucher zu beantworten. Einer von ihnen ist Milinko Karan. Der 29-jährige Logistikler möchte sich beruflich verändern. Im Radio hat er von der ZEBI erfahren. Bewusst steuert er Stand A2004 an und wendet sich an Olivier Dahli, Kursleiter an der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik Luzern hsl und Standbetreuer. Milinko Karan denkt an eine Zweitausbildung zum Sozialpädagogen. «Muss ich dafür zwingend die Berufsmatura absolvieren?» Olivier Dahli nimmt sich Zeit für die Antwort und erklärt den Unterschied zwischen höherer Berufsbildung und Hochschulstufe. «Der Weg über die höhere Fachschule steht Ihnen offen, wenn Sie einen EFZ-Ab-



Manchmal informieren sich ganze Familien über soziale Berufe.

schluss haben. Oder Sie holen die Berufsmatura nach und studieren an der Fachhochschule.»

## Tipps aus der Praxis

Olivier Dahli nimmt einen Pocket-Prospekt zur Hand. Im Kleinformat gibt dieser einen Überblick über mögliche Aus- und Weiterbildungen im Sozialbereich. Zudem erklärt der Fachmann die verschiedenen Wirkungsfelder eines Sozialpädagogen – von der Schulsozialarbeit bis zum Asylwesen. Nach 15 Minuten verabschiedet Olivier Dahli den Besucher mit einem letzten Tipp: «Falls Sie wirklich an der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik interessiert sind, melden Sie sich rechtzeitig für das Aufnahmeverfahren an.» Milinko Karan ist zufrieden mit den Infos. «Ich habe kompetente und freundliche Auskunft erhalten. Und nun weiss ich ganz konkret, welche Möglichkeiten mir offen stehen.»

## Durchlässigkeit als Plus

Fragen wie jene von Milinko Karan sind häufig an der Zebi. Das bilanziert zodas-Geschäftsführerin Esther Müller nach den vier Ausstellungstagen. «Insbesondere bei Erwachsenen bestehen Unsicherheiten bezüglich Berufssystematik oder Durchlässigkeit.» Es sei wichtig, das neue Berufsbildungssystem zu erklären. «Durch dieses sind Aus- und Weiterbildungen im Sozialbereich nämlich keine Sackgassen mehr, sondern es bieten sich verschiedenste Wege, ans Ziel zu kommen.» Esther Müller denkt dabei auch an besorgte Eltern, deren Kinder vor dem Übertrittsverfahren in die Sekundarstufe stehen. «Wir wollen ihnen aufzeigen, dass Jugendliche beispielsweise auch als Sek-B-

## Bildungsmessen

Auch 2017 finden schweizweit verschiedenste Berufs- und Weiterbildungsmessen statt. 31. August bis 3. September 2017: Ostschweizer Bildungsausstellung OBA, St. Gallen; 5. bis 10. September 2017: Aargauische Berufsschau, Wettingen; 8. bis 12. September 2017: Berner Ausbildungsmesse BAM, Bern; 21. bis 23. September 2017: Berufsmesse Thurgau, Weinfelden; 9. bis 12. November 2017: Zentralschweizer Bildungsmesse ZEBI, Luzern; 21. bis 25. November 2017: Berufsmesse Zürich.



Oberstufenschülerin Helena Nikolic schaut sich mit Mutter und Schwester die Kurzfilme an.



Besucher Milinko Karan (links) und Standbetreuer Olivier Dahli im Gespräch.

Schüler später via Berufsmatura an einer Fachhochschule studieren können.»

### Auf Augenhöhe

Einzelpersonen, Paare, Jugendliche mit einem Eltern- teil, Freundinnen und sogar ganze Familien informieren sich an diesem Sonntagmorgen über Berufe im Sozialbereich. Jüngere Besucher getrauen sich oft kaum, zu fragen. Hier zählt es sich aus, dass auch zwei FaBe-Lernende am Stand stehen. Sie finden den Draht zueinander. Insgesamt 48 Helferinnen und Helfer stehen während der Messe im Einsatz, von Auszubildenden bis zu erfahrenen Fachpersonen. Was auffällt: Auch bei Grossandrang lassen sie sich nicht aus der Ruhe bringen. Immer wieder erklären sie beispielsweise den Unterschied zwischen Fachperson Betreuung FaBe und Fachperson Gesundheit FaGe. Nervt das? «Nein», sagt Esther Müller von zodas. «FaBe ist noch immer ein junger Beruf. Er wurde erst vor gut zehn Jahren eingeführt. Im Vergleich zu damals haben sich die neuen Berufe inzwischen etabliert und sind schon gut bekannt.»

### Filme über Fachrichtungen

Wer die dreijährige Ausbildung zur Fachperson Betreuung absolviert, kann dies mit Fachrichtung Behinderte, Betagte oder Kinder tun. Auch diese Info ist für manche Zebi-Gäste neu. So auch für Helen Nikolic aus Horw. Die Zwölfjährige hat sich soeben die Kurzfilme über die drei Fachrichtungen angeschaut. «Ich hatte keine Ahnung von den unterschiedlichen Möglichkeiten.» Helen Nikolic ist heute bereits zum dritten Mal an der Messe. Der Besuch mit der Schule war obligatorisch, gestern Samstag kam sie mit einer Freundin und heute nochmals mit Mutter und Schwester. FaBe mit Fachrichtung Kinder würde ihr gefallen, sagt die Oberstufenschülerin. Ausgerüstet mit dem Pocket-Prospekt «Fachfrau/Fachmann Betreuung EFZ» verlassen Helen Nikolic und ihre Mutter den Stand.

### 2000 Besucher am Stand

Inzwischen ist es halb drei Uhr nachmittags. Noch gut zwei Stunden, bis die neunte Zentralschweizer Bildungsmesse ihre Türen schliesst. 24 000 Besucherinnen und Besucher werden es am Ende des Wochenendes sein. Nun geht der Andrang merklich zurück. Esther Müller von zodas zieht eine positive Bilanz. «An unserem Stand konnten wir rund 2000 Personen über die Berufsbildung im Sozialbereich informieren. Damit sind wir sehr zufrieden.» Verbesserungsmöglichkeiten gebe es trotzdem. Esther Müller

«Wir konnten rund 2000 Personen über die Berufsbildung im Sozialbereich informieren.»

Esther Müller, Geschäftsführerin zodas

beobachtete im Verlauf der vier ZEBI-Tage einmal mehr, dass der Run für FaBe Richtung Kinder ungebrochen ist. Weniger gefragt sind die Fachrichtungen Behinderte und Betagte. Schade, auch diese Bereiche bieten ein spannendes Arbeitsfeld. «Hier wollen wir künftig noch bessere Informationsarbeit leisten und Jugendliche motivieren, auch in diesen Bereichen zu schnuppern.» Und auch die Einordnung der verschiedenen Berufe in der Berufsbildungssystematik könne optimiert werden, um Unsicherheiten zu beseitigen. Dafür bleibt dem Team der zodas noch etwas Zeit. Die nächste ZEBI öffnet ihre Türen erst am 9. November 2017.

Astrid Bossert Meier

# Die Eiergrämplerin vom Steinhuserberg

Sie sammelt Geschichten. Ihre eigene ist nicht eben konventionell: Irène Blum ist Äplerin, Lehrbeauftragte, Sozialpädagogin und vieles mehr. Ihr Antrieb: selber zu gestalten.

«Eiergrämplerin». Das entgegnet sie der Frage, was genau sie denn nun sei. Antworten wären viele möglich. Äplerin, Familienfrau, Floristin, Gestalterin, Hirtin, Lehrbeauftragte oder Sozialpädagogin. Nur: Alleine greifen die einzelnen Bezeichnungen zu kurz. Irène Blum (53) ist alles. Oder eben Eiergrämplerin, so wie es seit Jahren im Telefonbuch steht.

Aufgewachsen im Napfgebiet – im peripheren Steinhuserberg in der Gemeinde Wolhusen – erzählte ihr der Vater von einer Frau, die behangen mit zwei Körben den abgelegenen Höfen nachging und Eier sammelte. Und Geschichten. «Sie wusste viel und verbreitete es. Das hat mich fasziniert. Ich wollte Eiergrämplerin werden», sagt Irène Blum. Schon als Kind sammelte sie Geschichten. «Damit ich mich unter meinen acht Geschwistern durchsetzen konnte.» Wer eine gute Anekdote hatte, erhielt einen Augenblick Aufmerksamkeit. Heute trägt sie die Geschichten der Menschen zusammen, die sie in ihrer Arbeit betreut.

«Nach dem Alpsommer hatte ich wieder Boden unter den Füßen.»

Irène Blum

## Vom Steinhuserberg auf die Alp

«Zu einem Portrait gehört ein Hausrundgang», findet Irène Blum und führt durch den schmucken Bau in einem ruhigen Viertel in Langnau im Emmental. Erstellt wurde er Anfang des 20. Jahrhunderts, in einem Eisenbahnerquartier. 95 Quadratmeter reichen der vierköpfigen Familie. Klein ist es, doch jeder Quadratmeter lebt. Im Keller genauso wie im ausgebauten Estrich.

Im Ofen lodert das Feuer, die Eiergrämplerin hat Holz nachgelegt, die Temperatur in der mässig isolierten

Küche ist lauschig. In den Händen eine grosse Kaffeeschale gemahnt sie an eine Äplerin. Was sie auch ist. Immer wieder verbringt sie ihre Sommer als Hirtin arbeitend in den Bergen. 23 Jahre jung war sie, als sie erstmals loszog. Auf dem Stoos unterstützte sie einen frommen Senn. «Ich lernte alles: Wildheuen, Käsen, den Alpsegen rufen.» Zur Hirtin wurde sie, weil sie «der Serbel der Familie» war; bei der Geburt gerade mal 2,5 Kilo schwer, «später immer krank». Darob habe der Dorfarzt beschieden, sie müsse in der Höhe trainieren. «So kam ich auf die Alp. Nicht wegen des Melkens oder Käsens, sondern weil ich zu Kräften kommen wollte.»

## Die Sinnfrage

Eiergrämplerin wollte sie werden. Und Gestalterin. Die Lehre als Floristin war das «Naheliegendste». Die Matura stand für ein Mädchen vom Steinhuserberg schlicht nicht zur Debatte, «obwohl meine Eltern immer sehr offen waren und bis heute sind». Sie absolvierte die Ausbildung in einem Kleinst-Laden in Wolhusen. «Die Chefin war ein wildes Weib, eine tolle Frau, hat mir sehr viele Freiheiten gewährt.» Oft war sie alleine im Laden. Das kam ihrer Kreativität zugute. «Das eigentliche Floristik-Handwerk mit seiner Biedermeierkunst habe ich nie richtig erlernt.» Die Lehrabschlussprüfung bestand sie gleichwohl problemlos, «weil das Künstlerische ankam». Nach der Lehre blieb sie dem Beruf zwei Jahre treu, dann zog sie weiter.

«Ich war eine gwundrige Geiss.» Die Arbeit als Floristin gefiel ihr, war dennoch nicht das, was sie suchte. Während zwei Jahren absolvierte sie in Luzern die Schule für Gestaltung «Farbmühle». «Eine gute Zeit.» Dennoch war sie danach «völlig orientierungslos». Sie stellte sich die Sinnfrage. Der Ausweg: Ein Sommer auf der Alp. «Danach hatte ich wieder Boden unter den Füßen.» Lange indes hielt dieser Aggregatzustand nicht an. Bald war sie wieder da, die Frage: «Was mache ich mit all dem? Welche Aufgabe habe ich in der Gesellschaft?»

## Mit dem Schulheim in die Berge

Es folgte ein Praktikum in der Institution Lerchenbühl in Burgdorf, hier arbeitete sie mit Jugendlichen. «Zu jener Zeit erhielt ich eine Anfrage von der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik Luzern (hsl), ob ich im Wahlfach «FreizeitAnimationAlltag» unterrichten wollte.» Das war 1995, der Lehrauftrag besteht bis heute, drei bis sechs Tage pro Jahr. «Das mag wenig sein, hat mich aber enorm genährt.» So sehr, dass sie in Bern



während drei Jahren eine Weiterbildung in Mal- und Gestaltungspädagogik absolvierte. Regelmässig bietet sie seither Kurse an, in die sie ihr Fachwissen als Floristin und Gestaltungspädagogin einfließen lässt.

Die Frage nach dem Sinn blieb. «Kinder machen Sinn», befanden sie und ihr Mann. 1996 erblickte Sohn Elia das Licht der Welt. 1998 stieg Irène Blum im Schulheim Landorf in Köniz ein. Hier blieb sie zwölf Jahre, arbeitete mit Kindern und Jugendlichen aus sozial schwierigen Verhältnissen. 1999 gebar sie Tochter Ursina. Drei Jahre später ging die ganze Familie auf die Alp. Für Irène Blum eine Selbstverständlichkeit. «Die Familie ist ein zentraler Teil meiner Biografie, sie gehört dazu.» Nicht nur mit der Familie zog sie in die Höhe: «Auch mit dem «Landorf» haben wir Alpprojekte realisiert.» Insgesamt drei Mal war ihr Team mit der ganzen Wohngruppe in den Bergen, für jeweils sieben Wochen.

#### Zwischen Selbstzweifel und Überzeugung

«Was bilde ich mir ein? Kann ich das überhaupt?» Diese Frage prägt ihren Werdegang. «Bin ich Floristin? Ich habe das Handwerk nie richtig gelernt.» Oder: «Wieso arbeite ich ohne Berufsausbildung als Sozialpädagogin?» Letzteres veranlasste sie, zwischen 2011 und 2015 die Ausbildung berufsbegleitend an der hsl in Luzern nachzuholen.

Seit 2010 ist sie im HPZ Schüpfheim tätig. Hier werde Wertschätzung tatsächlich gelebt, sowohl in der Zusammenarbeit wie auch im Engagement für die betreuten Menschen, sagt Irène Blum. «Hier kann ich mein sozialpädagogisches Wirken sinnvoll einbringen.» Im Herbst 2016 hat sie begonnen, in Teamarbeit das Ressort Agogik aufzubauen, das sie gleichzeitig leitet. Und da sind sie wieder, die Selbstzweifel. Sie oszilliert zwischen der Überzeugung, genau die Richtige zu sein, und den Zweifeln daran. Das ist es wahrscheinlich, was sie antreibt. «Das zeichnet wohl meine scheinbar unkonventionelle Biografie aus.» Genauso wie ihr Wille, zu gestalten sowie die Neugier und der Durst nach neuen Geschichten. Deswegen möchte sie fortan «noch mutiger und selbstbewusster» für ihre Anliegen eintreten. Gut möglich, dass sie demnächst wieder zu neuen Horizonten aufbricht um noch mehr Geschichten zu sammeln, diese Eiergrämlerin vom Steinhuserberg.

David Koller



Foto: David Koller

Die andere Seite von:

# Peter Zumbühl

Peter Zumbühl (46) war Hochbauzeichner und Bundesleiter der Jungwacht. Danach arbeitete er in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und in der Quartierentwicklung der Stadt Luzern. Seit einem halben Jahr ist er Ausbildungsleiter der Höheren Fachschule für Gemeindegemeindeanimation.



Peter Zumbühl (rechts) in den Walliser Bergen.

Privat habe ich im Moment zwei Leidenschaften: alpine Bergtouren und eine ganz neue – mehr zu ihr später. Vor rund zehn Jahren suchten ich und meine heutige Frau ein gemeinsames Hobby. Wir belegten einen Eis- und Felskurs. Dabei lernten wir begeisterte Bergsteiger kennen und einen profilierten Bergführer aus dem Wallis. Seither sind wir mit ihnen jedes Jahr zweimal auf einer Tourenwoche.

Am Bergsteigen faszinieren mich die Freundschaften und das Zusammensein mit wechselnden Seilschaften. Gemeinsam erleben wir wunderbare Naturerlebnisse. Wir suchen Orte auf, wo kein Auto hinkommt. Wir bestaunen atemberaubende Sonnenauf- und -untergänge. Und immer geht es darum, zu lernen, sich zu verbessern und sicherer zu werden.

Mich beeindruckt der Beruf des Bergführers, wie unser Kollege ihn ausübt. Ich staune über seine Kenntnisse über Schneeverhältnisse, Stein und Eis. Ich schätze es, mit ihm zu beraten, welches heute die richtige Routenwahl ist. Aber es gibt nicht nur die sportliche oder technische Seite. Ein Bergführer ist auch Gastgeber, der den Gästen die Kulturen der Alpentäler vermittelt. Ein

Bergführer ist Psychologe. Er geht auf die Gruppenmitglieder ein. Er bremst, wenn sie zu sehr forcieren. Er fordert, wenn sie schlapp machen wollen, und es darum geht, vor dem Unwetter die Hütte zu erreichen.

Beim Bergsteigen lerne ich, das Risiko einzuschätzen und bekomme Antworten auf die Frage: Wie reduziere ich das Risiko mit den zur Verfügung stehenden Mitteln? Wie leite ich die Gruppe in der konkreten Situation? Das sind Fertigkeiten, die ich auch im Beruf einsetzen kann: Die Gruppe so zu nehmen, wie sie ist, und sie vorausschauend zum Ziel zu führen. Wie auf langen Touren muss ich wohl auch hier an der Schule einige Studierende unterwegs etwas härter anpacken, damit sie ihr Studium zu Ende führen und auf ihr Ergebnis stolz sein können.

Die zweite Leidenschaft? Im September ist unsere Tochter Eva geboren. Vatersein ist auch ein grossartiges Abenteuer: Es ist anstrengend, gibt aber auch viel. Eine neue Aufgabe, die mich und meine Frau auffordert, auch unsere Freizeitaktivitäten neu zu überdenken.

Aufgezeichnet: Bernadette Kurmann

## Agenda

### Aktuelle Weiterbildungen

**Arbeiten mit Menschen mit Beeinträchtigung in Küche und Hauswirtschaft**

5. April 2017, Winterthur

**Lebensphasenorientiertes Personalmanagement – welchen Beitrag leistet der Dienstplan?**

19./20. April und 23. Juni 2017 (3 Tage), Luzern

**Lösungsorientiertes Handeln im sozialen Kontext (Basiskurs)**

1./2. Mai 2017, Luzern

**Lehrgang Praxisausbilder/in – Lernbegleitungen mit Einzelpersonen durchführen**

mit SVEB-Zertifikat Praxisausbilder/in (Stufe 1), 21. September 2017 bis 24. April 2018 (14 Tage), Luzern

**Lehrgang Führen in der Hauswirtschaft**

19. September 2017 bis 12. April 2018 (12 Tage), Zürich

**Infoveranstaltung:** Montag, 10. April 2017, 18 bis ca. 20 Uhr, Zürich, Anmeldung bei Lydia Lussi, l.lussi@curaviva.ch

**Lehrgang Kunstagogik**

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

**Infoveranstaltung:** Mittwoch, 24. Mai 2017, 18 bis ca. 20 Uhr, Zürich, Anmeldung bei Lydia Lussi, l.lussi@curaviva.ch

**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:** 6650 Exemplare

**Erscheinungsweise:** 4-mal jährlich