September 2016

CURAVIVA.CH

# gazette

berufsbildung weiterbildung sozialpädagogik kindererziehung gemeindeanimation

**Unser Thema**
Sich eine Berufsidentität aufzubauen ist ein anspruchsvoller Prozess, der nie abgeschlossen ist. Seite 1

**Reportage**
Neuntklässler begleiten Betagte auf einem Ausflug. Das ist anspruchsvoll, aber auch «mega cool». Seite 12

**Portrait**
Claudi Lüthi erkannte ihre Berufung schon früh. Heute ist sie leidenschaftliche Mutter und Kita-Leiterin. Seite 14

## Wie lässt sich Identität im Beruf finden?

**Berufsidentität besteht aus vielen Facetten: der Berufsrolle, dem Berufs- und Menschenbild, der persönlichen Motivation usw. Damit aber die Berufsidentität überhaupt aufgebaut werden kann, dafür braucht es Aus- und Weiterbildung.**

«Bei der Berufsidentität geht es immer um den Kernauftrag eines Berufes und welche Rolle ich darin einnehme», sagt Susanne Eberle, Leiterin von CURAVIVA Weiterbildung. Sie drücke sich aus in der Klarheit des Handelns und der ständigen Reflexion darüber. Eine Fachperson verfüge über Wissen und Erfahrung und die notwenigen Kompetenzen. Sie kenne ihre Aufgaben und die Grenzen ihrer Rolle. Sie wisse, wo ihr Auftrag beginne und ende und respektiere diesen Rahmen. «Damit kann sie auch auf schwierige Situationen souverän reagieren. Berufsidentität gibt dem Gegenüber und der Fachperson Sicherheit.»

›

## Inhalt

**Unser Thema: Berufsidentität**
Wie lässt sich Identität im Beruf finden? 1

Persönlichkeitsbildung ist nie abgeschlossen 6

Rechtliches Wissen hilft im Alltag 8

**Neues aus der Bildung** 10

**Geflüstert** 11

**Reportage** 12

**Portrait** 14

**Die andere Seite von...** 16

### Die Fotos in dieser Nummer

Berufsidentität ist vielschichtig und lässt sich deshalb nicht in einem Satz erklären. Wer über dieses Thema nachdenkt, dem eröffnen sich nach und nach neue Aspekte, Facetten. Diese Vielschichtigkeit zeigt Fotografin Monique Wittwer mit ihren Bildern. Sorgfältig schält sie einen Apfel, dringt Schicht um Schicht nach innen vor, bis am Schluss der Kern zu sehen ist. Ein wunderbares Symbol für das Nachdenken über die eigene Berufsidentität.

## Editorial

**Liebe Leserinnen und Leser**

Ist die Entwicklung einer Berufsidentität in der heutigen Arbeitswelt überhaupt noch sinnvoll? Braucht es dieses Konzept noch, wenn die Berufswelt sich laufend ändert, die Arbeitnehmenden aufgefordert sind, flexibel zu sein und sich je nach wirtschaftlicher Situation neu orientieren müssen?

Wichtige Bestandteile der beruflichen Identität sind die Motivation, die Identifikation mit dem Beruf, mit der Arbeitstätigkeit sowie Fach- und Persönlichkeitskompetenzen. Diese sind nach wie vor zentrale Aspekte für den Erfolg und die Zufriedenheit im Beruf sowie für die Qualität der Arbeit.

Was sich in der Tat geändert hat, ist, dass es nicht mehr reicht, beim Berufseinstieg eine Berufsidentität zu entwickeln. Idealerweise handelt es sich dabei um einen Prozess, der sich durch die ganze Laufbahn zieht. Wenn im Erstberuf eine statische Berufsidentität entwickelt wird, sind Unzufriedenheit und Friktionen vorprogrammiert. Lern- und Veränderungsbereitschaft sind gefragt.

Die aktuelle Gazette zeigt, was es braucht, damit eine gute, aber auch flexible Berufsidentität entwickelt werden kann. Zunächst ist ein klares Berufsbild notwendig sowie Arbeitsinhalte, die mit dem Berufsbild übereinstimmen. Die verstärkte Professionalisierung der sozialen Berufe, der Gesundheitsberufe aber auch der Hauswirtschaftsberufe hat dazu die Grundlage geschaffen.

Es braucht aber vor allem offene, begeisterungsfähige Menschen, die sich auf eine entsprechende Aus- oder Weiterbildung einlassen, die Freude an ihrer Arbeit haben, die berufliche Anforderungen erkennen und bereit sind, sich die notwendigen Kompetenzen anzueignen. Dabei ist das Begleiten und Fördern der Lernenden und Studierenden am Arbeitsplatz sowie in der Schule von zentraler Bedeutung.

M. Weder

**Monika Weder**
Leiterin CURAVIVA Bildung

Wie denken die Anderen?

> Fortsetzung von Seite 1

## Berufsidentität muss formuliert sein

Wer sich für einen Beruf entscheidet, möchte sich darin finden können. Doch Identifikation ist bei der Berufswahl nicht einfach vorhanden; sie muss sukzessive aufgebaut werden. Bringt eine Studentin, ein Student Interesse und eine Begabung für den Beruf mit, sind die Voraussetzungen gut. «Zuständig für die Vermittlung von Berufsidentität ist die Ausbildung. Sie muss die Grundlagen dazu liefern», sagt die Bildungsleiterin: «Ich muss Berufsidentität formulieren können: den beruflichen Auftrag und meine persönliche Grundhaltung dazu.»

Die Weiterbildungsverantwortliche verweist auf das Berufsbild als Voraussetzung für Berufsidentität. In ihm sind Inhalte und Auftrag eines Berufs festgehalten. Für die Entwicklung eines Berufsbilds sind die Branchenverbände zuständig. Erlassen wird die entsprechende Bildungsverordnung durch das zuständige Bundesamt. Im Rahmenlehrplan bzw. Bildungsplan wird festgelegt, welche Kompetenzen für den Beruf erforderlich sind. Die Schulen schliesslich halten im so genannten Curriculum fest, wie sie diese Kompetenzen bei den zukünftigen Berufsleuten ausbilden.

## Theorie und Praxis

«Es ist der Auftrag der Bildung, Berufsidentität herzustellen», sagt Susanne Eberle und verweist auf das duale Bildungssystem der Schweiz. Es besteht aus der Vermittlung von theoretischen Inhalten durch die Schulen einerseits und andererseits aus der Umsetzung dieses Wissens im konkreten Berufsalltag. «Was ich an Konzepten und Theorien lerne, führe ich in der Praxis aus und gleichzeitig reflektiere ich mein Handeln.»

«Praxisnah und persönlich», so lautet der Leitsatz von CURAVIVA Weiterbildung. Das heisst, dass theoretische Grundlagen vermittelt und mit konkreten Situationen aus der Praxis verbunden werden. «Es gehört zu unserer Philosophie, dass die Studierenden und Lehrgangsteilnehmenden in Rollenspielen, Fallaufträgen und -analysen solche Situationen einüben können.» Im praktischen Alltag, in den Institutionen, erhalten sie während der Ausbildung Unterstützung durch sogenannte Praxisbegleitende. Sie geben Rückmeldungen zum Handeln und Verhalten, aber auch zur Entwicklung der Studierenden und Lernenden.» Die Begleitung durch eine erfahrene Fachperson vermittelt Sicherheit und fördert die Berufsidentität», ist Susanne Eberle überzeugt.

## Mein Handeln überprüfen

«Reflexion ist der wesentliche Teil einer sozialen Ausbildung, weil im sozialen Beruf die Beziehung zu anderen Menschen im Zentrum steht. Es gehört zur Professionalität, stets zu unterscheiden, was mit meiner eigenen Biographie zu tun hat und was mit meinem Gegenüber.» Das Bildungsverständnis hat sich in den vergangenen Jahrzehnten stark verändert. Die Anforderungen an den Beruf wurden komplexer. Deshalb reiche es nicht mehr, nur über theoretisches Wissen zu verfügen, betont Susanne Eberle. Vielmehr müsse auch das eigene Handeln immer wieder reflektiert

### Zur Person

Susanne Eberle ist seit dreizehn Jahren Leiterin von CURAVIVA Weiterbildung. Sie studierte Psychologie, Psychotherapie und Organisationsentwicklung.

und begründet werden: «Warum habe ich so gehandelt und nicht anders? Was ist mein Anteil am Konflikt, was liegt beim Gegenüber? Wahrnehmen, reflektieren, handeln: Das sind die Kernbegriffe der sozialen Bildung. Auf Reflexion wird in der Aus- und Weiterbildung und in der Praxis grossen Wert gelegt.»

### Feuer und Energie für den Beruf

Teil der Berufsidentität ist die Motivation. Sie zeigt sich in der Begeisterung und Freude am Beruf: Diese Arbeit mache ich gerne, und sie liegt mir. Hier spüre ich Feuer und Energie und ich möchte mich weiterentwickeln. Ein Motor für die Motivation ist die Sinnfrage. Susanne Eberle ist der Meinung, dass es im Umfeld von sozialen Berufen einfacher sei als in vielen anderen, hierauf Antworten zu finden: «Ich arbeite für Menschen und fördere ihre Entwicklung. Ich trage im Idealfall etwas zu einer besseren Gesellschaft bei. Solche Antworten vermitteln Sinn, motivieren und stärken die Berufsidentität.»

**Kann ich mich mit meinem Beruf identifizieren?**

### Weiterbildung – eine Lebensschule

Wenn ich im Beruf die Erfüllung erfahre, betagte Leute zu betreuen, dann spüre ich Berufsidentität. Vor drei Jahren habe ich mir grundlegend überlegt, was ich nach der Kinderphase machen will. Eine Beratung bei CURAVIVA hat mir gezeigt, dass Betagtenbetreuung mein Beruf ist: Ich mache ihn gern und ich kann gut mit hochbetagten und dementen Menschen umgehen. Der Beruf hat sich gegenüber früher sehr verändert. Die Weiterbildung Langzeitpflege und -betreuung hat mein Wissen erweitert und mir Sicherheit gegeben. Sie war für mich eine echte Lebensschule.

Die Berufsidentität in sozialen Berufen ist gross, aber leider nicht immer. Es gibt Leute, die sind auf Arbeit angewiesen und verrichten ohne inneres Feuer einen Job. Oft fehlt ihnen Wissen und Reflexion. Für eine Weiterbildung braucht es einiges: Motivation, Organisation und finanzielle Mittel.

Elsbeth Habegger (47) ist Betagtenbetreuerin. 2013/2014 hat sie die Module in Langzeitpflege und -betreuung abgeschlossen.

### Sich mit dem Arbeitsort identifizieren

Habe ich Berufsidentität, dann bin ich glücklich in dem, was ich mache. Ich bin im «Flow», fühle mich weder über- noch unterfordert. Ich bin an einem Arbeitsort, mit dem ich mich identifizieren kann. Ein Betrieb kann einiges für die Berufsidentität tun. Das Leitbild ist das A und O und sollte immer wieder thematisiert und erklärt werden.

Ich schätze es, mit motivierten Menschen zu arbeiten. Wir sind ein junges, privatwirtschaftlich geführtes Unternehmen. Wirtschaftlichkeit ist ein ständiges Thema. Manchmal sagen die Mitarbeitenden: «Wir müssen alles tun für unsere Kunden.» Ich antworte: «Ja, aber wenn es sich finanziell nicht trägt, dann ist auch der Kundschaft nicht gedient.» Hier gilt es, die Balance zu finden. Ohne Führungsausbildung wäre ich wahrscheinlich ein anderer Vorgesetzter. Ich würde mich weniger sicher fühlen und könnte beginnende Schwierigkeiten weniger rasch erkennen.

Silvan Looser (37) ist Inhaber und Geschäftsleiter des Novellas Generationenhaus in Vilters. Zurzeit absolviert er den Führungslehrgang Institutionsleitung bei CURAVIVA Weiterbildung.

Welches sind meine Werte? Wo liegen meine Grenzen?

### Die berufliche Grundhaltung

Ein Beruf ist stark durch gesellschaftliche Zuschreibungen geprägt. Oft sind es Bilder, die mit der aktuellen beruflichen Realität kaum etwas zu tun haben. Berufsleute sind aufgefordert, ihr eigenes Bild zu entwickeln. Zu jedem Beruf gehört eine Grundhaltung, und diese hat mit Menschenbildern zu tun. Die Schulleiterin: «Pädagoginnen oder Pflegefachfrauen haben in der Regel eine andere Grundhaltung als z. B. Wirtschaftsleute oder Gewerbler. Sie gehen eher davon aus, dass sich ein Mensch im Grunde seines Wesens entwickeln möchte.»

### Ständige Weiterentwicklung

Die Identität eines Menschen entwickelt sich in der Auseinandersetzung mit verschiedenen Lebenssituationen. Ähnlich verhält es sich mit der Berufsidentität. Auch sie wird ein Berufsleben lang weiterentwickelt. Weiterbildungen sind deshalb wertvoll, weil die Inhalte eines Berufes neu thematisiert und überprüft werden. Susanne Eberle: «Wenn in einer Gruppe von gestandenen Berufsleuten zum Ausdruck kommt, dass der gleiche Beruf bei gleicher Qualität unterschiedlich ausgeübt werden kann, dann erweitert sich dabei das Berufsbild. Diese Erkenntnis schafft Bestätigung und Anerkennung und stärkt wiederum die Berufsidentität.»

Bernadette Kurmann

### Brennen, aber nicht ausbrennen

Wenn ich spüre, dass das, wofür ich mich einsetze, mit mir innerlich übereinstimmt. Wenn mein Beruf spannend ist. Wenn ich brenne ohne auszubrennen: Das ist für mich berufliche Identität. Damit mein Engagement nicht verloren geht, brauche ich ständige Reflexion. Ich muss immer wieder in mich hinein hören und fragen: Stimmt das, was ich mache noch mit mir überein? Soziale Berufe verlangen eine klare Abgrenzung. Ich kann im Beruf empathisch sein und Menschen nah begleiten. Lasse ich mich aber zu sehr ins Problem anderer hineinziehen, verlasse ich meine Berufsrolle.

Reflexion im Beruf geschieht vor allem in der Auseinandersetzung mit anderen Menschen: An den Ausbildungsstätten, Berufsfachschulen, in den Betrieben, durch Weiterbildungen und gelebte Vorbilder. Ich bin auf die Anderen angewiesen; sie sind eine Art Kompass. Es ist wichtig, dass die Betriebe Raum für Reflexion zulassen. Leitbilder sollten diskutiert, die schwierigen Fragen im beruflichen Umfeld gestellt werden dürfen. Ich muss mir über die herausfordernden Themen im Beruf Klarheit verschaffen, um mich selber zu positionieren, selbst wenn ich nicht alle Fragen beantworten kann.

In sozialen Berufen ist Identität vorhanden, wenn auch unterschiedlich stark. Das hat einerseits mit den Generationen zu tun und dem unterschiedlichen Erfahrungshintergrund. Identität ist andererseits auch eine Frage der Bildung und der Persönlichkeit. Es gibt Fachleute, die arbeiten, reflektieren aber nicht. Dann gibt es solche mit wenig Bildungsabschlüssen und doch sind sie sehr reflektiert. Theorien und Abschlüsse nützen nichts, wenn ich den persönlichen Weg nicht gehe.

Margrit Lanz (55) ist gelernte Krankenschwester AKP. 24 Jahre lang führten sie und ihr Ehemann ein Heim. 2012 bis 2014 absolvierte sie das NDS Beratung in Veränderungsprozessen. Heute ist sie in der Beratung tätig.

# Persönlichkeitsbildung ist nie abgeschlossen

**Roland Zihlmann ist Dozent und Kursleiter an der hsl. Berufsidentität heisst für ihn nicht nur, das eigene Handeln zu reflektieren, sondern auch in politischen oder historischen Dimensionen zu denken.**

**Sie waren Lastwagenmechaniker, danach studierten Sie an der hsl Sozialpädagogik. Befasst sich ein Lastwagenmechaniker weniger mit dem Thema Berufsidentität als ein Sozialpädagoge?**

Ja und Nein. Identität im Sinne von Fachwissen, Fachkönnen und Persönlichkeit ist für jeden Beruf zentral. Die Frage der Identität stellt sich für Berufe im sozialen Bereich aber anders. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen beschäftigen sich meist mit Menschen in schwierigen Lebenssituationen. Zudem arbeiten sie im Schnittbereich verschiedenster Professionen. Deshalb ist es für sie besonders wichtig, sich mit dem Thema Identität differenziert auseinander zu setzen und eine Berufsidentität zu erlangen.

**Wie setze ich mich mit meinem Beruf und meinen Lebensthemen auseinander?**

> «Wir suchen Männer und Frauen mit einer hohen Reflexionsbereitschaft.»
>
> Roland Zihlmann

**In der Sozialpädagogik wird viel über Berufsidentität diskutiert. Ist das eine Stärke oder eine Schwäche?**
Es ist definitiv etwas Wichtiges. Für mich ist es elementar, sich mit der Berufsidentität auseinanderzusetzen. Berufsidentität ist ein komplexes Thema, das aus verschiedensten Aspekten besteht. Es geht einerseits um persönliche Haltungen. Aber es gibt auch übergeordnete Dimensionen. Beispielsweise ist ein historisches Bewusstsein gefragt. Wir müssen uns damit auseinandersetzen, wie sich die Sozialpädagogik entwickelt und verändert hat oder wie sich gesellschaftliche und politische Veränderungen auf unsere Arbeit auswirken.

**Können Sie ein Beispiel nennen?**
Im Moment wird gespart, und dies oft auf Kosten der Schwächsten und Randgruppen. Wenn aus Kostengründen kein ausgebildetes Personal angestellt wird oder Pensen gekürzt werden, spüren wir das in der Sozialpädagogik unmittelbar. Ein Stück weit müssen wir uns damit arrangieren. Aber es kann auch bedeuten, dass wir uns für unsere Werte einsetzen und beispielsweise die Öffentlichkeit besser darüber informieren, was die Sparmassnahmen bewirken.

**Ist eine gefestigte Identität Voraussetzung für die Berufsidentität?**
Für den Beruf der Sozialpädagogik ist eine gefestigte Persönlichkeit wichtig. Die Bereitschaft, diese zu entwickeln, ist unabdingbar. Indem mein Wissen, meine Kompetenzen grösser werden, kann Berufsidentität entstehen. Das ist übrigens ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl der Studierenden an der hsl: Wir suchen Männer und Frauen, die eine hohe Reflexionsbereitschaft mitbringen.

**Wie sieht denn die Persönlichkeitsbildung an der hsl konkret aus?**
Der Prozess findet über das ganze Studium in verschiedenen Gefässen statt. Im Grundstudium ist es beispielsweise Biografiearbeit. Die Studierenden setzen sich mit ihrer Geschichte auseinander. Nicht therapeutisch, aber sie beschäftigen sich mit wichtigen Fragen aus ihrem Leben: Welche fördernden, hemmenden Botschaften habe ich mit auf den Lebensweg erhalten? Welche Muster habe ich gelernt? Welche Lebensthemen beschäftigen mich immer wieder? Diese und weitere Fragen werden jeweils in Gruppen bearbeitet. In weiteren Gefässen wie Supervision, Projektarbeit und auch in der Praxisausbildung wird das Thema Persönlichkeitsbildung immer wieder aufgegriffen.

Kann ich mich und mein Handeln reflektieren?

**Weshalb schenken Sie diesen Fragen so viel Aufmerksamkeit?**
Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen setzen ihre Persönlichkeit als wichtiges Arbeitsinstrument ein. Als Lastwagenmechaniker war es vielleicht der Schweissbrenner oder Schraubenschlüssel. Eine gut reflektierte Persönlichkeit unterstützt und fördert mein professionelles und verantwortliches Handeln in der Praxis.

**Kann und soll die Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen der Ausbildung geprüft werden?**
Persönlichkeitsentwicklung kann man nicht im klassischen Sinn prüfen wie Mathematik. Aber man kann sehr wohl feststellen, ob sich jemand auf den Auseinandersetzungsprozess einlässt und ob sich etwas verändert. Wir erwarten Offenheit, die eigenen Haltungen und Muster kritisch zu hinterfragen. Ausserdem müssen die Studierenden ihre Erfahrungen zu bestimmten Themen schriftlich reflektieren und ausgewählte Ziele konkret bearbeiten.

**In der Schule wird der Berufsidentität ein wichtiger Stellenwert eingeräumt. Und in der Praxis geht sie dann im Alltag unter?**
Das wäre sehr bedauerlich. Auch die Praxis räumt der Persönlichkeitsbildung einen hohen Stellenwert ein. Die Institutionen wollen kompetente Männer und Frauen – Persönlichkeiten, die für ihre Sache einstehen. Allerdings ist es eine Tatsache, dass wir in der Ausbildung oftmals vom Idealzustand ausgehen. Wir haben hohe Erwartungen, beispielsweise bezüglich Ressourcenorientierung, Selbstreflexion, selbstverantwortlichem Handeln usw. Tatsächlich finden die Studierenden in der Praxis manchmal eine andere Realität vor. Institutionsleiter verlangen von ihren Mitarbeitenden beispielsweise vermehrt ein ökonomisches Bewusstsein, was heute zur professionellen Arbeit dazu gehört. Die Herausforderung ist, für sich selber einen gangbaren Weg zu finden und das im Kontext mit den institutionellen Rahmenbedingungen. Es ist unsere Aufgabe, den Studierenden das Rüstzeug für den komplexen Berufsalltag zu geben, sie jedoch auch für die Grenzen des Machbaren in diesem Kontext zu sensibilisieren.

**Ist es heute schwieriger geworden, als Sozialpädagogin oder Sozialpädagoge eine Berufsidentität zu entwickeln, als vielleicht vor zwanzig Jahren?**
Wahrscheinlich schon. Als ich meine Ausbildung an der hsl 1999 abgeschlossen habe, arbeiteten bis zu 90 Prozent aller Sozialpädagoginnen und -pädagogen im Heimbereich. Inzwischen sind die sozialpädagogischen Arbeitsfelder vielseitiger. Die Ausbildung wurde ebenfalls umfassender. Und auch die politische Situation ist in den letzten Jahren komplexer geworden. Sich in diesem Umfeld eine Berufsidentität aufzubauen, ist anspruchsvoll. Sozialpädagogische Arbeit ist eine hochkomplexe Arbeit. Dafür braucht es Persönlichkeit. Und zwar keine festgefahrene Persönlichkeit, sondern eine, die immer wieder bereit ist, sich hinterfragen zu lassen. Oder anders gesagt: Persönlichkeitsbildung ist nie abgeschlossen.

Astrid Bossert Meier

## Zur Person

Roland Zihlmann arbeitet seit fünf Jahren als Dozent und Kursleiter an der hsl. Zuvor war der diplomierte Sozialpädagoge HF 18 Jahre lang in verschiedenen sozialpädagogischen Arbeitsfeldern tätig. Ursprünglich hatte er eine Lehre als Lastwagenmechaniker absolviert.

# Rechtliches Wissen hilft im Alltag

**Gesetze – eine trockene Theorie? Das Gegenteil ist der Fall, sagt Juristin Karin Anderer. Sie erklärt, wie das Recht mithilft, den sozialpädagogischen Auftrag zu verstehen und zu gestalten. Das trägt zu einer klareren Berufsidentität bei.**

Es kommt immer wieder vor, dass Karin Anderer gefragt wird, wie sie ihren Beruf verstehe. Ob sie auch sozialarbeiterisch denke, wenn sie Klienten in rechtlichen Angelegenheiten vertrete. Diese Frage ergibt sich, weil der Berufsweg der heutigen Juristin an einem ganz anderen Ort begonnen hat: Als Pflegefachfrau Psychiatrie und anschliessend als Sozialarbeiterin. «Mein Herz schlägt heute für die Juristerei», sagt sie. Die Rolle müsse klar sein. «Aber ich arbeite als Juristin gerne in den Bereichen Pflege, Langzeitbetreuung, Psychiatrie, Sozialarbeit, die ich aus der Praxis kenne.» Aufgrund ihrer reichen Berufserfahrung ist Karin Anderer überzeugt: «Wer in sozialen Institutionen arbeitet, für den ist ein solides rechtliches Wissen unerlässlich.»

Bin ich bereit, mich zu verändern?

## Recht legitimiert

Ein konkretes Beispiel: Ein Kind wird in einer Institution platziert und erhält eine Beiständin. Die Verantwortlichen müssten sich darüber im Klaren sein, wer nun für welche Entscheide zuständig sei. «Viele Institutionen verlangen aber von einer Beiständin nicht einmal die Ernennungsurkunde und wissen deshalb auch nicht, welche Kompetenzen sie hat.» Rechtlich spielt es nämlich eine Rolle, ob die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde KESB oder aber die Eltern gemeinsam mit der Beiständin das Kind platziert haben. Streitigkeiten zwischen Eltern, Beiständin und Institution sind vorprogrammiert. «Hier bietet das Recht Unterstützung. Es setzt den Rahmen, in dem sich die Beteiligten bewegen können. Und es legitimiert die Arbeit der Sozialpädagogik.» Für Betreuende sei es entlastend, wenn ihnen der gesetzliche Rahmen bekannt sei. «Dann können sie nämlich im Einzelfall die Spielräume nutzen und individuelle Lösungen suchen».

### Zur Person

Karin Anderer ist selbstständige Juristin und als nebenamtliche Dozentin für Kindes- und Erwachsenenschutzrecht an der hsl tätig. Ihre berufliche Laufbahn startete sie als Spitalgehilfin. Dann absolvierte sie eine Ausbildung zur Pflegefachfrau Psychiatrie, bildete sich zur diplomierten Sozialarbeiterin FH weiter und wurde Sozialversicherungsfachfrau mit Eidgenössischem Fachausweis. Schliesslich studierte sie Rechtswissenschaften an der Uni Fribourg und doktorierte an der Uni Luzern.

## Hinterfragen ist Pflicht

Allerdings macht Karin Anderer eine Einschränkung, wenn sie sagt, der gesetzliche Rahmen entlaste. Die eigene Arbeit einfach mit einem Gesetzestext, einer Vorschrift oder Anweisung zu rechtfertigen, das reiche nicht. Zwar seien klare Regeln gut, «doch sie müssen stets hinterfragt werden». Die Juristin denkt bei dieser Aussage beispielsweise an die administrativ Versorgten. «Hier hat eine ganze Branche mitgemacht ohne nachzudenken.» Damit spricht die Juristin die Situation von Mitarbeitenden in der Pflege oder Betreuung an, welche mit besonders abhängigen Menschen zu tun haben. Karin Anderer betont, dass hier spezielle Sorgfalt geboten ist.

## Grundrechte für Betreute

Sozialpädagoginnen und -pädagogen sind dafür verantwortlich, dass mit jeder einzelnen Person sensibel

Welche neuen Facetten entdecke ich dabei?

Finde ich den Kern meiner persönlichen Berufsidentität?

über Rahmenbedingungen und Rollen nachzudenken. Wenn beispielsweise zu wenig Personal da ist und die Leitung keine Zeit für ihre Führungsfunktion hat, kann ein Blick in den Anstellungsvertrag oder das Stellenprofil helfen. «Daraus können Ansprüche abgeleitet werden. Beispielsweise: Wenn ich ein Team führen soll, brauche ich dafür ein gewisses Mass an Zeit.» Wer in seinen Forderungen schwammig bleibt, hat wenig Aussicht auf Erfolg – schon gar nicht in der Diskussion mit politisch Verantwortlichen. Gefragt sind Forderungen, die mit Fakten unterlegt sind. «Das verschenkt sich die Praxis manchmal», so die Beobachtung von Karin Anderer.

und korrekt umgegangen wird. «Aus juristischer Sicht geht es hier um Menschenwürde.» Wenn eine Person betreut werde, heisse das noch lange nicht, dass ihre Entscheidungsfreiheit in allen Bereichen eingeschränkt sei. »Beispielsweise hat keine Institution das Recht, sich über die sexuelle Selbstbestimmung einer betreuten Person ohne weiteres hinwegzusetzen.» Um das Bewusstsein der angehenden Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen zu schärfen, übergibt Karin Anderer allen Studierenden ein Exemplar der Bundesverfassung und bespricht mit ihnen die für ihre Arbeit wichtigen Passagen. «Die Bundesverfassung und der Arbeitsalltag haben viel miteinander zu tun». Diese Erkenntnis führe oft zu einem Aha-Erlebnis im Klassenzimmer und zu einer ganz neuen Auffassung der Beratungs- und Betreuungsarbeit.

## Klare Strukturen helfen

Professionell zu arbeiten bedeutet für Karin Anderer auch, im Alltag Strukturen zu schaffen, Abläufe und Kompetenzen klar zu definieren. «Es sollte nicht vorkommen, dass ein Problem zwischen den Eltern und den Betreuenden diskutiert wird, das eigentlich von der Heimleitung entschieden werden muss.» In Zeiten der Sparmassnahmen sei es besonders wichtig,

> «Klare Regeln sind gut, doch sie müssen stets hinterfragt werden.»
>
> Karin Anderer, Juristin

## Rechtskenntnisse sind unerlässlich

In der Sozialpädagogik sind verschiedene Disziplinen wichtig: Von der Psychologie über die Soziologie, die Agogik oder die Pädagogik bis zum Recht. «Es geht darum, aus dem ganzen Repertoire zu schöpfen», sagt die Juristin. Rechtliche Grundlagen sind unentbehrlich. Sie haben eine stärkere Bedeutung für die Berufsidentität, als man auf den ersten Blick denken würde.

Astrid Bossert Meier

# Neues für Ausbildungen in der Hauswirtschaft

**Seit Sommer gelten neue Ausbildungsvorschriften für die beruflichen Grundbildungen Fachfrau/Fachmann Hauswirtschaft und Hauswirtschaftspraktiker/in. Elvira Schwegler, Geschäftsführerin OdA Hauswirtschaft Schweiz, erklärt die wichtigsten Änderungen.**

**Was genau ist neu?**
In den bisherigen Bildungsplänen war es so, dass die Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenzen getrennt von den Fachkompetenzen aufgeführt waren. Nun gibt es diese Trennung nicht mehr. Es gibt neu sechs Kompetenzbereiche. Diese beschreiben die Handlungsfelder des Berufs. Jeder Kompetenzbereich beinhaltet mehrere Handlungskompetenzen, die typischen Berufssituationen entsprechen. Beschrieben wird dort das erwartete Verhalten der Lernenden in der entsprechenden Situation, also inklusive der Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenz.

**Hat sich auch bei den Lerninhalten etwas verändert?**
Ja, nebst angepassten Fachbegriffen steht der Kundenkontakt vermehrt im Vordergrund. Die Ziele in der Küche/Gastronomie und im Gesundheitsbereich wurden hingegen etwas zurückgefahren. Die Bereiche Administration und Gesundheit werden im Qualifikationsverfahren auch nicht mehr geprüft.

Neu werden bei der Ausbildung für Erwachsene Erfahrungsjahre im Privathaushalt nicht mehr angerechnet. Ausgenommen ist der Privathaushalt, der auch betriebliche Anteile mit Kundenkontakt (Bsp. Bed und Breakfast) beinhaltet.

## Neue Ausbildungsordner

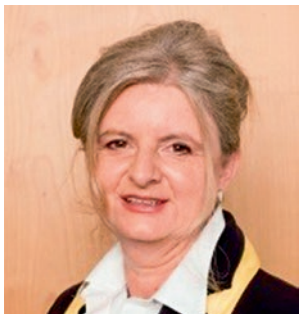
Der Ausbildungsordner zu den beiden revidierten Grundbildungen kann bei der Geschäftsstelle der OdA Hauswirtschaft bezogen werden. Er beinhaltet einen Stick mit digitalen Dokumenten und enthält viele Hilfsmittel wie Praxisaufträge, Planungsvorlagen usw.
www.hauswirtschaft.ch, info@hauswirtschaft.ch

**Was heisst das konkret für Betriebe, die ausbilden?**
Die Lernenden transferieren wegen der Aktualisierung der Inhalte aktuellstes Wissen in die Betriebe. Sie werden kompetenter sein im Umgang mit Bewohnerinnen und Bewohnern. Die Leistungsziele der drei Lernorte sind nun sauber aufeinander abgestimmt, das vereinfacht die betriebliche Ausbildung.

**Welchen Mehrwert bringen ausgebildete Hauswirtschaftsfachleute im Vergleich zu angelerntem Personal?**
Grundsätzlich arbeiten ausgebildete Fachleute effizienter und ökologischer, da sie geschult sind im Umgang mit verschiedenen Materialien, Reinigungsmitteln und professionellen Abläufen. Wird beispielsweise die Wäsche der Bewohnenden fachgerecht gepflegt, hat sie eine längere Haltbarkeit, und der Betrieb leistet einen Beitrag zu Werterhalt und Umweltschutz. Sicher, ausgebildetes Personal kostet auf den ersten Blick etwas mehr, mittelfristig lohnt es sich aber.

**Gibt es sonst noch etwas zu beachten?**
Alle Ausbildungen, die vor 2016 gestartet sind, werden noch nach den alten Bildungsvorschriften abgeschlossen. Die Neuen gelten erst ab 2016. Das bedeutet, dass es Betriebe gibt, die während der Übergangszeit mit zwei Ausbildungssystemen arbeiten müssen.

Tanja Wicki



## Zur Person

Elvira Schwegler ist Geschäftsführerin der Oda Hauswirtschaft Schweiz. Diese ist Trägerin der Berufe «Fachfrau/Fachmann Hauswirtschaft» und «Hauswirtschaftspraktiker/in.»

# Genussvoller Sommer mit Herausforderungen

**Mit Feiern, herausfordernden Automaten und einem Neuanfang beschäftigte sich CURAVIVA Bildung diesen Sommer.**

## Sommerfest der hsl

An einem gemütlichen, lauen Sommerabend fand es statt, das alljährliche Sommerfest der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik Luzern. Rund 240 Studierende und Dozierende trudelten ab 17 Uhr ein – gekleidet entsprechend dem Motto «Rockabilly». Die Gäste konnten sich am grossen Salatbuffet und an der Burger- und Frittenbude verpflegen. Bereichert wurde der gemütliche Abend durch musikalische Unterhaltung, verschiedene Marktstände und ein reichhaltiges Dessertbuffet. Bis in die frühen Morgenstunden wurde getanzt und gefeiert. Wir freuen uns jetzt schon auf das nächste Sommerfest.
M. Mauch und L. Pereira

## Genuss und Herausforderung

Nicht zu unterschätzen ist die Bedeutung der Getränke- und Essensautomaten am Abendweg. Schon mancher zusammengefallene Blutzuckerspiegel kam dadurch wieder in Gang. Nicht selten konnte ein trauriges Gemüt mit einer kleinen Belohnung aus dem Automaten erheitert werden. Auch die eine oder andere Heisshungerattacke nahm dadurch ein friedliches Ende. Aber die Kasten können auch herausfordern, wenn man sich am frühen Morgen beispielsweise für eine der 14(!) möglichen Kaffeevarianten entscheiden muss. Bisweilen machen sie auch untröstlich: So suchte eine Dozentin vor kurzem verzweifelt und vergeblich den Knopf für ihre heiss geliebte Butterbretzel, die einfach so und ohne Vorankündigung aus dem Sortiment genommen worden war. «Geht gar nicht», meinte sie. Die Automaten sind nicht mehr wegzudenken am Abendweg. Wenn's auch mal mit dem Rückgeld nicht klappt, so werden diese doch mehrheitlich sehr geschätzt.

## Neuer HF-Lehrgang gestartet

CURAVIVA hfg
HÖHERE FACHSCHULE FÜR GEMEINDEANIMATION

Am 15. August 2016 startete bei CURAVIVA hfg der erste Ausbildungsgang in Gemeindeanimation HF mit 19 Studierenden. Peter Zumbühl, Ausbildungsleiter, und Sandra Herren, Kursleiterin, werden die erste Gruppe während der vier Jahre dauernden Ausbildung begleiten. Was vor rund fünfzehn Jahren aus dem Umfeld der katholischen Kirche lanciert wurde, wird somit nun endlich umgesetzt. Die Idee einer Ausbildung für die offene Jugendarbeit auf Niveau HF entstand aus dem Mangel an ausgebildetem Personal in diesem Bereich. Alles ist gut angelaufen, auch wenn nach einem Monat noch eine gewisse Nervosität herrscht. Das Neue ist ja meistens etwas Besonderes. Wir wünschen allen einen guten Start in eine spannende und erfolgreiche Ausbildungszeit.

Falls Sie sich fragen, weshalb das Ganze fünfzehn Jahre Vorlaufzeit brauchte… Die Antwort darauf würde eine eigene Gazette füllen und gäbe einen spannenden Einblick ins Funktionieren des schweizerischen Bildungssystems. Wir freuen uns auf jeden Fall, dass es nun endlich so weit ist. www.hfgemeindeanimation.ch

# «Haben Sie Hitler im Fernsehen gesehen?»

**Sie sind jung und stehen kurz vor dem Absprung ins Berufsleben. In einem Monat werden sie die obligatorische Schulzeit beenden. Heute will die Klasse AB3a des Schulhauses Utenberg in Luzern in Erfahrung bringen, wie das Leben alter Menschen im Betagtenzentrum aussieht.**

Es regnet wie aus Kübeln. Die Schülerinnen und Schüler versammeln sich unter dem Vordach des Betagtenzentrums Viva Luzern im Wesemlin-Quartier. Die Stimmen quietschen vor Aufregung. Es geht ins Innere, wo das Viva Luzern Wesemlin-Team über den geplanten Ausflug mit zwei Cars nach Unterägeri informiert. Jede Schülerin, jeder Schüler bekommt die Aufgabe, eine Person zu begleiten. «Die Aufgabe ist verantwortungsvoll und erfordert eure ganze Präsenz. Das schafft ihr, denn in Kürze übernehmt ihr ja die volle Verantwortung für euch selber», motiviert die Betriebsleiterin, Doris Fankhauser Vogel. Pflegefachfrau Beate Malcherek zeigt, wie der Rollstuhl und Rollatoren zu bedienen sind. «Bitte, bleibt an den Leuten dran und lasst sie nie aus den Augen!» Dann ein wichtiger Hinweis: «Ihr betreut die betagten Menschen, aber für die Pflege seid ihr nicht zuständig. Muss jemand zur Toilette, wird es einer Person schlecht oder hat sie Schmerzen, wendet ihr euch ans Pflegeteam.»

**Adrian Nevistic beim Verladen in den Bus.**

## Erste Kontaktnahme

Nachdem Aufgaben und Rollen geklärt sind, gibt es Mittagessen. «Ich würde mich auch freuen, wenn ich als alter Mensch für einmal raus käme», meint Adrian Nevistic. Claudia Mora Diaz möchte in Erfahrung bringen, wie sich alte Menschen fühlen. Gegen ein Uhr holen die Schülerinnen und Schüler «ihre Person» auf den Etagen ab. Die ersten Kontakte sind steif und zögerlich – auf beiden Seiten. Gian bückt sich tief hinunter zu Frau Anderhub im Rollstuhl und fragt: «Freuen Sie sich auf den Ausflug?» Die Freude hält sich wegen des schlechten Wetters in Grenzen. Das Pflegeteam musste viel Motivationsarbeit leisten, damit die Bewohnenden heute hinausgehen. Adrian fällt auf, dass Frau Ullman keinen Regenmantel hat. Er spricht jemanden vom Team darauf an, und flugs ist der Mantel organisiert.

Es geht ans Verladen: die Passagiere mit Rollstühlen in den ersten Car, die Beweglicheren mit oder ohne Rollator in den Zweiten. Gian platziert Frau Anderhub mit Rollstuhl hinten im Car, wünscht ihr eine gute Fahrt und nimmt vorne Platz. Frau Giger, Claudias Schützling, ist ohne Rollstuhl und setzt sich auf einen Platz am Gang. «Dann gehe ich ans Fenster?» fragt die Schülerin scheu. Keine Reaktion. Beherzt setzt sie sich daneben. «Haben Sie es bemerkt?», fragt die Betriebsleiterin, Frau Giger hört schlecht.» Eine wichtige Information für die Schülerin.

## Austausch mit Berufspersonen

Gemächlich fährt der Bus Richtung Küsnacht. Francesca versucht, mit Herrn Staubli ins Gespräch zu finden. Er bleibt stumm. Sie gibt nicht auf, erzählt von der Schule, von ihrem zukünftigen Beruf, von ihrer Kindheit … Herr Staubli taut langsam auf, er lächelt. Das geschieht laut Aussagen einer Pflegeperson eher selten. Später erfährt Francesca, dass er früher einmal ein Stammspieler des FC Luzern war.

Wir gondeln an nebelverhangenen Landschaften und Seen vorbei. Der Regen setzt sich an den Fenstern fest. Plötzlich kommt Hektik auf. Claudia ruft nach einer Pflegeperson. Frau Giger muss sich übergeben. Die Schülerin sitzt daneben und beobachtet, wie Beate Malcherek den Plastiksack hinhält, die alte Frau beruhigt, streichelt. Nachdem sich die Situation gelegt hat, will Claudia wissen, ob Frau Giger nie rede? «Manche Menschen erzählen, andere nicht. Trotzdem haben alle Lebenserfahrung; sie überraschen uns immer wieder. Das ganze Leben steckt da drin.» Die Pflegefachfrau zeigt auf die Stelle, wo sich das Herz befindet. Es folgen Fragen zum Pflegeberuf, zum Tagesablauf der alten Menschen und und…

## Ideale Zusammenarbeit

Es ist das zweite Mal, dass das Schulhaus Utenberg und Viva Luzern Wesemlin das Projekt «Alt und Jung treffen sich» durchführen. Initiator ist Selim Krasniqi,

Gian Baschung im Austausch mit den Betagten .

Claudia Mora Diaz ist ganz Ohr.

Ob Francesca Simonutti schon einmal einen Rollstuhl bedient hat?

der im Betagtenzentrum seit zehn Jahren für den Bereich Bildung und Entwicklung zuständig ist. Er war bei der Schule Utenberg schnell auf offene Ohren gestossen. «Beide Seiten profitieren. Wir können den Jugendlichen unsere Arbeit zeigen und die Jugendlichen haben die Möglichkeit, Verantwortung für jemand anderen zu übernehmen.» Roger Schumacher hat die Klasse AB3a auf den heutigen Tag vorbereitet: Respekt, Anstand, Verständnis, Geduld, peinliche Situationen – das waren Begriffe, die in Gesprächen zusammengetragen wurden. «Es tut den Jungen gut zu sehen, wie die betagten Menschen teilweise Mühe haben beim Essen, Hören, sich Erinnern, beim zur Toilettegehen. Jugendliche haben heute wenig Realitätsbezug, diese Erfahrung bringt sie auf den Boden zurück.»

## Annäherung wird möglich

Wir sind beim Seminar Hotel Unterägeri angekommen, wo die Leute nun wieder umgesetzt, ins Lokal gefahren oder am Arm geführt werden. Ein wunderbares Dessert wartet auf alle. Die Atmosphäre ist entspannt, Gespräche, ja auch gegenseitiges Berühren und Lachen, werden möglich. Claudia kommuniziert mutig mit Frau Giger. Sie weiss inzwischen, dass sie sehr laut sprechen muss. Zu schnell kommt der Aufbruch, aber vor der Abfahrt müssen Blasen geleert und alle wieder warm angezogen und in den Cars verfrachtet werden.

## Mega cool

Auf dem Nachhauseweg ist die Stimmung im zweiten Bus heiter, die Zungen lockerer. Nour El Daom unterhält sich angeregt mit Frau Feuerstein aus Deutschland. «Haben Sie Hitler damals auch am Fernseher gesehen?» Er ist überrascht zu hören, dass es nur eine Wochenschau im Kino gab und das Radio. Ja, und Handys – die gibt es... seit wann eigentlich?

Frau Wallimann ist nun doch froh, dass sie mitgekommen ist. Frau Citek fand es spannend, die Meinungen der jungen Menschen zu hören. Nour hat heute lebendigen Geschichtsunterricht erhalten und Flavia Studer freut sich über die Abwechslung, die die Leute erleben durften. Adrian hat festgestellt, dass es nicht ganz einfach ist, alt zu werden. Claudia fand es einfach «mega cool». Bei der Ankunft in Luzern sind alle zufrieden. Selbst das Wesemlin-Team, das heute einen besonders anstrengenden Tag hatte.

Bernadette Kurmann

# «Ich bin mit der Arbeit gewachsen»

**Seit ihrem ersten Praktikum arbeitet Claudi Lüthi im Kinderhaus Entlisberg in Zürich Wollishofen. Die Stimmung im Haus, wo seit 25 Jahren Visionen entwickelt und Pionierarbeit geleistet werden, fasziniert sie bis heute.**

Claudi Lüthi fühlt sich im Entlisberg verwurzelt. Vor 20 Jahren hat sie im Kinderhaus ihr erstes Praktikum absolviert. Seit 15 Jahren ist sie dort als ausgebildete Fachperson in verschiedenen Funktionen tätig. In Siebnen im Kanton Schwyz mit einem Bruder aufgewachsen, wusste die Vierzigjährige früh, dass sie später einmal mit Kindern arbeiten wollte. Schon in der ersten Oberstufe engagierte sie sich in einer Familie mit sechs Kindern regelmässig als Babysitterin. Rückblickend betrachtet sie es als fahrlässig, dass sie mit 14 Jahren ein ganzes Wochenende für sechs Kinder zwischen zwei Monaten und acht Jahren allein zuständig war. «Ich war mir der Verantwortung überhaupt nicht bewusst. Es war früher einfach ein anderes Selbstverständnis. Am Ende war ich stolz, es geschafft zu haben. Es zeigte mir, wozu ich fähig bin und gab mir Energie für meinen späteren Berufsweg.»

## Arbeit mit Kindern als Berufung

Wenn Claudi Lüthi von ihrer Arbeit im Kinderhaus Entlisberg berichtet, sind ihre Begeisterung und ihr inneres Feuer spürbar. Das mächtige Gebäude, 1911 als Waisenhaus errichtet, ist von einem grossen Park umgeben. Im geräumigen Haus sind drei eigenständige Kitas untergebracht. Claudia Lüthi leitet diejenige im ersten Stock. Sie umfasst neben siebzehn Plätzen für die Tagesbetreuung sechs Plätze für die integrierte stationäre Krisenintervention. Dort werden Kinder ab Geburt bis Kindergarten aufgenommen und rund um die Uhr betreut. «Es ist unser Ziel, den Kindern soviel Normalität wie möglich und Konstanz zu verschaffen. Deshalb sind sie tagsüber zusammen mit den anderen Kindern», erklärt die Leiterin. Ebenso wichtig ist ihr, die Eltern-Kind-Beziehung bestmöglich aufrechtzuerhalten. Entsprechend ist die spezialisierte Station am Nachmittag zwischen 14 und 17 Uhr für die Eltern offen. Mütter von Neugeborenen können diese je nach Situation zum Stillen auch am Vormittag aufsuchen. Viel Wert wird auf die Elternarbeit gelegt. In verschiedenen Angeboten lernen diese, wie sie Reserven entwickeln können, um Krisen möglichst zu verhindern oder abzuschwächen.

## Spezielle Herausforderungen

Claudi Lüthi absolvierte zuerst eine zweijährige Ausbildung zur Kleinkinderpflegerin und machte ein halbjähriges Praktikum in einer der Kinderkrippen im Kinderhaus Entlisberg. Mit der Gewissheit, den richtigen Weg gefunden zu haben, liess sie sich zur Kleinkindererzieherin ausbilden und ist überzeugt: «Der Umweg über die Erstausbildung war wichtig für meinen Reifungsprozess.» Nach einem Jahr Arbeitstätigkeit in einer kleinen Krippe in Siebnen zog es sie zurück ins Entlisberg. Neben der Pionierstimmung ist sie fasziniert von den unterschiedlichen Angeboten unter einem Dach: Tagesbetreuung, Schichtbetrieb, stationäre Krisenintervention. Anders als in regulären Kitas befinden sich einige der Eltern in schwierigen Situationen. Darauf müssen die Mitarbeitenden ebenso Rücksicht nehmen wie auf die Bedürfnisse der Kinder. Dem allem gerecht zu werden ist die Herausforderung einer angebotsdurchmischten Kita und entspricht nicht jedem. Für Claudi Lüthi stimmte es.

## Bald schon Teamleiterin

Als schon nach einem Monat Arbeitstätigkeit die Teamleitung gekündigt hatte, wurde sie gedrängt, diese zu übernehmen. Sie traute sich dies nicht zu, übernahm die Aufgabe zuerst gemeinsam mit einer Kollegin und nach deren Weggang allein. Sie zeigt auf, wie sie mit der Entwicklung des Hauses gewachsen ist und ein starkes Identifikationsgefühl entwickeln konnte. «Die vielfältige Arbeit in unserer Kita bietet einzigartige Möglichkeiten, auch für die Mitarbeitenden. Bedingt durch den Betrieb rund um die Uhr und die verschiedenen Ansprüche ist die Arbeit zwar enorm streng. Entsprechend arbeiten bei uns motivierte Menschen, die spezielle Herausforderungen suchen. Ich schätzte es, hier den nötigen Raum zu haben, um mich zu entwickeln und wachsen zu können. Ich durfte auch hie und da den Kopf anstossen, Fehler machen und daraus lernen.»

## Angepasste Weiterbildungen

Entsprechend ihrer Aufgaben hat sich Claudi Lüthi stets weitergebildet. Sie absolvierte die Ausbildung zur Lehrmeisterin, dann jene zur Krippenleiterin, schloss den Lehrgang in Systemorientierter Sozialpädagogik CAS ab und erlangte vor kurzem das Branchenzertifikat für Krippenleiterinnen. Wichtig waren

### Zur Institution

Das Kinderhaus Entlisberg ist eine Einrichtung des Sozialdepartements der Stadt Zürich. Es bietet Kita- und Hortplätze, 24-Stunden-Plätze für Eltern, die Schicht arbeiten sowie Plätze für Krisenintervention.

ihr ebenfalls Führungskurse, ist sie doch als Leiterin der Krippe für dreissig Mitarbeitende zuständig. Wie sie selber arbeiten die meisten Teilzeit. Die Aufgaben in ihrem 70-Prozent-Pensum umfassen Personalführung inkl. Rekrutierung, Arbeitsplanung, Projektbegleitung und Qualitätsentwicklung. Besonders wichtig ist ihr die Ausbildung von Lernenden, nimmt doch der Geschäftsbereich Kinderbetreuung des Sozialdepartements auch in diesem Bereich eine Vorreiterrolle ein. Direkt mit den Kindern ist sie nur noch bei Personalausfall beschäftigt.

### Ein Leben in zwei Welten

Ebenso begeistert wie von ihrer Arbeit erzählt Claudi Lüthi von ihrer einjährigen Tochter. Obwohl sie viel mit Kindern gearbeitet und diese von Geburt an begleitet hat, ist sie überwältigt von den Emotionen der eigenen Mutterschaft. «Ich konnte es mir vorher nicht vorstellen, es ist ein wahres Wunder.» Als Mutter erlebt sie nun die Kinderkrippe an ihrem Wohnort aus einer anderen Perspektive und ist froh, dass sich die kleine Nina dort wohl fühlt.

> «Der Umweg über die Erstausbildung war wichtig für meinen Reifungsprozess.»
>
> Claudi Lüthi

Claudi Lüthi ist dankbar für das Leben in zwei verschiedenen Welten, die sich gegenseitig Energie geben. Für sie trägt die Familie zu einer gesunden Abgrenzung von der Berufsarbeit bei. Doch ist es ihr wichtig, Familien- und Berufswelt gerecht zu werden. «Es heisst, wachsam zu sein, damit keine zu kurz kommt.» Nach wie vor lebt sie mit ihrer Familie im Kanton Schwyz und meint lachend: «Ich bin ein Landkind und kann in der Natur beim Wandern und Zelten oder auch beim Singen im Chor auftanken.»

Monika Fischer

Die andere Seite von:

# Marlyse Fleury

**Sie ist Pflegefachfrau, Erwachsenenbildnerin und war Politikerin. Seit sieben Jahre gehört Marlyse Fleury zum Team von CURAVIVA Berufsbildung und unterstützt Bildungsprojekte in der Romandie. Ihre private Leidenschaft gehört der Vermittlung von Bildung zwischen Armenien und der Schweiz.**

**Marlyse Fleury (in der Mitte) mit dem armenischen Spitalteam.**

Angefangen hat alles, als ich als Lehrerin einer Pflegeschule Praktikumsplätze im Ausland suchte. Beim Verein SEMRA, der sich für nierenkranke Kinder in Armenien einsetzt, wurde ich fündig. Zwei Jahre lang platzierten wir Schülerinnen in Armenien. Dann wollte ich, dass sich die Schweiz für diesen Austausch erkenntlich zeigt. Der Direktor des Spitals hatte den Wunsch, die armenischen Pflegefachfrauen zu Abteilungsleiterinnen auszubilden.

So begann mein Engagement in Armenien. Es war eine wunderbare Erfahrung; ich konnte all meine Kompetenzen als Pflegefachfrau und Ausbildnerin einbringen. Meine politischen Kontakte halfen, finanzielle Unterstützung zu erhalten. All das lief nicht von heute auf morgen; es brauchte die Unterstützung von Hochschulen, Spitälern, Kanton und Bund. Sieben Jahre waren nötig, um ans Ziel zu kommen. Ich wusste ja nicht einmal, was die Leute in Armenien brauchten. Also gingen wir hin, sprachen mit dem Spitalpersonal, schauten ihnen bei der Arbeit zu. Erst dann konnte die Konzeptarbeit beginnen. Eine Herausforderung waren die kulturellen Unterschiede.

2009 war der erste Schritt beendet. Dann galt es, die Theorie in die Praxis zu übertragen. Es wurden Pflegedossiers und Pflegeprotokolle eingeführt. Diese Schreibarbeit gehörte bisher nicht zur Arbeit. Im nächsten Schritt wurde die Arbeit der Praxis analysiert.

Vor zwei Jahren hat das Spital eine Notfallstation eröffnet. Als erstes bekam das neue Personal Unterricht im Dossier-Schreiben. Das haben die Verantwortlichen des Spitals ganz alleine gemacht. Das hat mich sehr gefreut. Inzwischen wurde noch einmal ein neues Projekt gestartet: EineWeiterbildung für Teamleitung. Hier profitiere ich von meiner Arbeit bei CURAVIVA Bildung.

Noch immer besuche ich Armenien jedes Jahr. Die Menschen dort sind zu meinem Freunden geworden. Der Austausch mit Schweizer Studierenden klappt nach wie vor. Es sind jetzt vor allem FaBe, die das Angebot nutzen.

Aufgeschrieben: Bernadette Kurmann

## Agenda

### Aktuelle Weiterbildungen

**Nachdiplomstudium Beratung in Veränderungsprozessen HF**
26. September 2016 bis 5. September 2018 (52 Tage), Luzern

**Lehrgang Praxisausbilder/in in Gesundheitsinstitutionen**
Lernbegleitungen mit Einzelpersonen durchführen, Mit SVEB-Zertifikat Praxisausbilder/in (Stufe 1)
26. September 2016 bis 7. April 2017 (14 Tage), Luzern

**Frau führt**
17./18. Oktober 2016, Zürich

**Plötzlich aus der Spur geraten!**
Erkennung und Behandlung von akuten Verwirrtheitszuständen in der Langzeitpflege, 19. Oktober 2016, Luzern

**Grundlagen der Teamentwicklung**
Effiziente Teams fallen nicht vom Himmel... Was Sie tun können!
19. bis 21. Oktober 2016 (3 Tage), Olten

**Ein Lebensweg erhält Form und Gestalt**
Biografisch arbeiten mit Menschen mit Behinderung
25./26. Oktober 2016, Luzern

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


### Impressum

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

**Herausgeberkommission:**
T. Wicki, Leitung; L. Bechter, A. Bossert Meier, S. Eberle, H. Kämel, B. Kurmann, F. Parmiggiani, E. Spescha
**Redaktion:** B. Kurmann, T. Wicki, A. Bossert Meier
**Design und Layout:** frappant.ch
**Auflage:** 7200 Exemplare
**Erscheinungsweise:** 4-mal jährlich