

gazette

berufsbildung weiterbildung sozialpädagogik kindererziehung

Juni 2013

Unser Thema

Drei Frauen, drei Laufbahnen in der Pflege: Die Entwicklungsmöglichkeiten sind fast unbegrenzt. Seite 5

Reportage

Das Heilpädagogische Zentrum Hohenrain fördert Kinder mit Migrationshintergrund. Seite 12

Portrait

Marc Getzmann verbindet Pädagogik und Spiritualität, ohne die Bodenhaftung zu verlieren. Seite 14



Konsequente Karriereplanung für Pflegehelferinnen

Laufbahnplanung in der Pflege: Das Altersheim Krone in Rehetobel macht es vor: Konsequent, mit Engagement und Fingerspitzengefühl und sehr pragmatisch.

Wer vom Bahnhof St. Gallen aus nach Rehetobel fährt, ist überrascht, auf 1000 Meter ein stattliches Dorf mit 1700 Einwohnern zu finden. Eine noch grössere Überraschung ist es, in Rehetobel ein Alters- und Pflegeheim mit 55 Betten anzutreffen – ganz ohne Personalprobleme. «Ja, unser Stellenplan ist komplett», sagt Andreas Zuberbühler, Geschäftsleiter: «Die Helferinnen

stehen bei uns auf einer Warteliste, und beim Pflegepersonal haben wir im Jahr mehrere Spontananfragen.» Insgesamt bestehen über 63 Arbeitsverträge; zwei Drittel der Personen stammen aus dem Dorf, die übrigen Mitarbeitenden aus der Umgebung. Einzig die Lernenden kommen von weiter her; ab Sommer werden es insgesamt sechs sein. ➤

Inhalt

Unser Thema	
Laufbahnplanung in der Pflege am Beispiel der Krone in Rehetobel	1
Drei Karrieren in Pflege und Betreuung	5
Personalentwicklung als Kernaufgabe	8
Gastkolumne	10
Geflüstert	11
Die Reportage	12
Portrait	14
Die letzte Seite	16

Die Fotos in dieser Nummer



Die Bilder zu unserem Hauptthema «Laufbahnen» hat Mona Huber zusammengestellt. Sie ist Dozentin für Werken an der hsl. Die Arbeiten stammen aus Unterrichtsimpulsen mit Studierenden zum Thema Landart. Landart ist eine Kunstrichtung, die einen anderen Zugang zu Landschaft und Natur schafft. Die Lernenden lassen sich von einem von ihnen ausgewählten Ort und Material leiten: von Treibholz, Moos, Steinen und von thematischen Inputs wie Grenzen und Linien ziehen, Übergänge schaffen usw. Oft werden dabei auch persönliche Situationen reflektiert.

Editorial



Liebe Leserin, lieber Leser

Immer wieder hört man, dass berufliche Laufbahnen gut geplant werden müssen. Diese Aussage hat durchaus ihre Berechtigung, sind doch die genaue Definition eines Zieles und dessen gute Planung wichtige Voraussetzungen für Erfolg.

Viele junge Berufs- und Laufbahnwählende wissen oft noch nicht so genau, was ihre beruflichen Ziele sind. Zudem verlaufen aus vielerlei Gründen Laufbahnen oftmals nicht geradlinig oder nicht so, wie das ursprünglich geplant war.

Dies bedeutet aber nicht, dass deshalb die Aussicht auf Erfolg und Zufriedenheit im Berufsleben abgeschrieben werden müssen. Unser Bildungssystem sowie flexible, zukunftsorientierte Arbeitgeber ermöglichen gleichwohl spannende Laufbahnen.

Die Mitarbeitenden ihrerseits müssen die Offenheit mitbringen, Chancen zu erkennen. Zudem braucht es Mut, Engagement und Ressourcen, um neue Herausforderung anzupacken.

Eine Standortbestimmung kann für die Planung der weiteren Laufbahn hilfreich sein. Auf jeden Fall lohnt es sich, sich breit zu informieren. Oftmals gibt es mehr Möglichkeiten, als zuerst gedacht.

In dieser Nummer der Gazette berichten wir über das Alters- und Pflegeheim Krone in Rehetobel, das Chancen für seine Mitarbeitenden schafft, und mehrere Personen geben uns einen Einblick in ihren spannenden beruflichen Werdegang.

M. Weder

Monika Weder
Leiterin Geschäftsbereich Bildung
Eidg. dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin



Leitungsteam Hedi Kohler und Andreas Zuberbühler.

> Fortsetzung von Seite 1

Karrieren planen

Wie ist das zu Zeiten von Pflegepersonalmangel möglich? «Wir haben angefangen, gezielt auszubilden, als wir realisierten, dass sich ein Engpass einstellen wird», erklärt Hedi Kohler, Leiterin Pflegedienst. Demnächst werden einige Fachpersonen in die Pension gehen und just haben zwei ehemalige Pflegehelferinnen die verkürzte Ausbildung zur FaGe EFZ abgeschlossen. Ein eigentliches Konzept gibt es nicht, sagen die beiden Führungspersonen. Beim genaueren Nachfragen aber zeigt sich ein sehr konsequentes Vorgehen.

Klare Vorstellungen

«Vor vier Jahren haben wir angefangen, gezielt in die Ausbildung zu investieren und machen bei den Pflegehelferinnen im gewissen Sinne eine Karriereplanung», verrät die Pflegeleiterin. Das will heissen, dass das Führungsteam genau hinschaut und eruiert, wer sich für eine Ausbildung zur FaGe eignen könnte. Das Vorgehen ist ressourcenorientiert: Stabilität, Sozialkompetenz, Vernetzungsfähigkeit, Lernbereitschaft, Lernressourcen, familiäre Flexibilität, Umgang mit Veränderungen und das Alter sollte nicht über 50 sein.

Zur neuen Aufgabe geführt

Die erste Lernende hatte jung geheiratet und Kinder gehabt. Nach der Scheidung fand sie in der «Krone» eine Anstellung als Pflegehelferin. Die Leitung realisierte, dass die Frau zuverlässig und umsichtig arbeitete und einen guten Umgang mit den alten Menschen pflegte – und sie war belastbar. Nachdem die Kinder in der Lehre waren, trat die Heimleitung an sie heran. Noch ohne Ausbildung musste sie ein Jahr lang die allgemeinbildenden Fächer belegen. «Die Frau hatte von Anfang an grosses Interesse gezeigt. Wir können nur mit Personen diesen Weg beschreiten, die wirklich wollen», sagt Andreas Zuberbühler.

Eine win-win-Situation

Ausbildung kostet. «Stimmt», sagt der Geschäftsleiter. «Auf der anderen Seite haben wir von Anfang an eine Arbeitskraft im Haus. Sie kennt das Haus, die Einarbeitungszeit und die Kosten für Inserate und der grosse Rekrutierungsaufwand entfallen.» Er schätzt die Kosten pro Ausbildung auf 20 000 bis 25 000 Franken. «Es ist nicht alleine das Geld, da steckt viel Engagement dahinter.» Hedi Kohler: «Jeder Lernprozess im Haus birgt die Chance, dass Strukturen hinterfragt werden. Es gibt Feedbacks; die Institution als Ganzes wird reflektiert. Es ist eine win-win-Situation.»

Lange Verweildauer

Es gibt zwar keinen moralischen Druck, aber die Hoffnung, dass die Frauen bleiben. Der Geschäftsleiter verweist auf die Sorgfalt der Institution im Umgang mit dem Personal. «Wir sind ein sicherer Arbeitgeber,

Aktuelle Laufbahnprojekte

Fachkräfte im Sozialbereich

Eine Erhebung von savoirsocial (Dach-OdA Soziales) zur Fachkräftesituation im Sozialbereich hat einen Fachkräftemangel im Sozialbereich besonders im Espace Mittelland und in der Région Lémanique belegt. Nun werden drei Folgeprojekte angegangen:

- Vertiefungsstudie zur Fachkräftesituation
- Laufbahnstudie (Ausbildungs- und Erwerbsverläufe)
- Monitoring (regelmässige Beobachtung des Arbeits- und Bildungsmarktes)

Bis Sommer 2013 wird das Gesamtkonzept der drei Studien entwickelt.

Projekt CaRe – Laufbahnentwicklung in der Pflege

Die FHNW führte im 2012 eine Befragung zur Personalbindung in der Pflege durch. Daraus entstehen nun konkrete Produkte zur Förderung der Laufbahnentwicklung, u.a:

- Standortbestimmungs-Instrument (IT-Tool für Pflegenden und Führungskräfte zur beruflichen Standortbestimmung und Entwicklungsplanung)
 - Führungskräfte-Modul zur Verbesserung der Mitarbeitenden-Führung
 - Laufbahnkarten zur Perspektivierung der Personalentwicklung Pflege. Visualisierung verschiedener Laufbahnbilder für ausgewählte Adressatengruppen
- CURAVIVA Schweiz ist Businesspartner des Projekts.
Kontakt: m.geiser@curaviva.ch

und die Leute fühlen sich wohl bei uns.» Die durchschnittliche Verweildauer des Personals liegt bei 7 bis 8 Jahren – Lernende und Praktikantinnen inklusive.

Intensive Unterstützung

Diese Art von Ausbildung erfordert eine intensive Unterstützung. Hedi Kohler erwähnt zahlreiche Standortgespräche, in denen es darum geht, die Situation zu analysieren: Dazu gehören Stärke-Schwäche-Profile, Fragen nach Arbeitsbelastung, Selbstorganisation und der persönlichen Zufriedenheit. Die Lernenden erhalten auch eine externe Lernbegleitung und sind aufgefordert, bei Schwierigkeiten Hilfe zu holen.



Laufbahnplanung im Heim ist eine win-win-Situation.



Die grösste Herausforderung war der Rollenwechsel. Es gab so viel Arbeit im Haus, aber ich war nicht mehr bei den Hilfen. Mit dem Team zusammen habe ich es geschafft. Ich habe gelernt, Führungsverantwortung zu übernehmen.

Vreni Rechsteiner, Abschluss FaGe Sommer 2012



Meine grösste Herausforderung war, alles unter einen Hut zu bringen: Kinder, Haushalt, Arbeit und die Ausbildung. Da musste ich mich organisieren und ich brauchte Durchhaltewillen. Ich war motiviert und meine Kinder haben gut mitgemacht.

Heidi Bigler, Abschluss FaGe Sommer 2012

Herausforderung Rollenwechsel

«Die grösste Herausforderung ist der Rollenwechsel von der Pflegehelferin hin zur Lernenden und dann zur Fachfrau mit Führungsverantwortung.» Hier gelte es, das Team einzubeziehen. Wenn die Leitung klar deklariere, dass sie hinter dem Ausbildungskonzept stehe, werde das akzeptiert. «Die Teams sind sehr gefordert, denn die Lernenden sind oft absorbiert mit Lernbegleitung, Auswertungs- und Standortgesprächen. Hier leisten wir Aushilfsdienste. Es darf nicht heissen: Die reden und wir machen die ganze Arbeit. Es ist wichtig, das gesamte Team im Auge zu behalten.»

Freude über die Chance

«Meinsch wirklich? Tausch du mir das zue?» Das sind die Reaktionen, die Hedi Kohler bei ihren Anfragen bei den Pflegehelferinnen zu hören bekommt. «Nach dem Erschrecken kehrt aber sehr schnell Freude ein, dass wir ihnen etwas zutrauen». Andreas Zuberbühler erlebt Dankbarkeit für die Chance, die sich eröffnet. «Eine finanzielle Einbusse erleiden sie nicht. Sicher auch ein Grund, dass die Entscheidung leichter fällt.»

Positive Entwicklung

Die Entwicklung während der Ausbildung ist gross. Hedi Kohler registriert, dass die Lernenden sicherer werden gegenüber Kolleginnen, Ärzten, Bewohnerinnen und Bewohnern und deren Angehörigen.» Andreas Zuberbühler spürt, dass die neuen Fachkräfte mit gesundem Selbstvertrauen arbeiten: «Ich freue mich, wenn die Leute gerne hier arbeiten und diejenige Verantwortung erhalten, die sie gesucht haben.»

Bernadette Kurmann

Drei Karrieren in Pflege und Betreuung

Drei Frauen mit Berufen im Heim. Ihre Biographien sind so unterschiedlich wie ihre Laubhahnen. Die drei Beispiele zeigen: Den eigenen Berufsweg zu finden, ist oft anstrengend, aber immer wieder auch voller Überraschungen. Und die Möglichkeiten fürs Weiterkommen sind fast unbegrenzt.

Von der «Blauen» zur Pionierin

Mit Mitte fünfzig will sie es nochmals wissen: Monika Marti lässt sich zur Fachfrau Langzeitpflege und -betreuung ausbilden. Sie arbeitet in einem Alterszentrum im Bündnerland, wo sie mit dementen Bewohnerinnen und Bewohnern zu tun hat.

Die Pflege liegt ihr im Blut. In Monika Martis Familie waren alle in der Pflege tätig. Damit war ihr Werdegang gewissermassen vorgezeichnet. Nach der Primarschule absolvierte sie eine einjährige Haushaltungsschule. Wegen der bescheidenen Schulbildung war es für das Mädchen nicht einfach, den Einstieg in den Pflegeberuf zu finden. Sie hatte Glück und konnte im Kantonsspital Chur auf der Chirurgie als Schwesterin FA SRK ausbilden. «Die Ausbildung des Schweizerischen Roten Kreuzes war eine gute Basis», sagt Monika Marti, die bedauert, dass es diesen Lehrgang nicht mehr gibt: «Das alte System war besser.»

Unten durch

Während ihrer beruflichen Laufbahn und auch im Privatleben musste Monika Marti oft unten durch. «Du hast ja nicht einmal ein Diplom», bekam sie zu hören. Sie war nur «die Blaue». So wurden die FA-SRK-Frauen wegen ihrer blauen Streifen an den Ärmeln ihrer Kittel genannt. Trotzdem: Weil Monika Marti mit ihrer Arbeit überzeugte, wurde ihr mehr Verantwortung übertragen. Ihr damaliger Arbeitgeber drängte sie sodann, die DN-I-Ausbildung zu absolvieren. Doch die Pflegerin winkte ab. Sie war in ihrem Job mit Mobbing konfrontiert und kündigte.

Das Einkommen sichern

Als ihr Mann schwer erkrankte und der lange Kampf für eine adäquate IV-Rente begann, war die Mutter zweier Kinder von Existenzängsten geplagt. Es war an ihr, die Familie finanziell über die Runden zu bringen. Sie fand Arbeit in einer psychiatrischen Klinik. Nachtwachen, der Ehemann krank, die Kinder in der Lehre, der Haushalt: Für Monika Marti war diese Mehrfachbelastung schwer zu ertragen. Die Arbeit und das Team in der «Psychi» waren ihr dabei eine Stütze.

Neustart mit über fünfzig

Seit Februar 2010 arbeitet Monika Marti mit einem 80-Prozent-Pensum in einem Alterszentrum in Maienfeld/GR. Als «physisch und psychisch streng» bezeich-

net sie ihre Arbeit auf der Demenzabteilung. Im vergangenen Februar hat sie ihre Weiterbildung in Richtung Langzeitpflege und -betreuung in Chur begonnen. Es ist der erste derartige Lehrgang im Kanton Graubünden. Mit ein bisschen Stolz bezeichnet sie sich als «Pionierin».

«Es hat mich gekitzelt», sagt die 55-jährige Grossmutter. Schliesslich muss ich bis zur Pensionierung noch zehn Jahre arbeiten.»



Der richtige Zeitpunkt

«Es hat mich gekitzelt», sagt die 55-jährige Grossmutter. Schliesslich müsse sie bis zur Pensionierung noch zehn Jahre arbeiten. Es war der richtige Moment. Die Kinder sind ausgeflogen und ihr Mann führt den Haushalt. «Wegen den vielen Schicksalsschlägen habe ich gelernt, mich zu organisieren», sagt Monika Marti. Bald wird sie nicht mehr «die Blaue» sein, sondern eine Fachfrau mit einem eidgenössischen Fachausweis.

Sandra Baumeler



Nicht alle Karrieren verlaufen gradlinig.

Jedes Mal einen Schritt weitergekommen

Karin Zimmermann verfügt über viel Energie: Energie für drei Töchter, für die Führung eines Heims und die Energie, im Verlaufe ihres Lebens immer wieder neue Ausbildungen zu starten. «Jeder Neuanfang hat mich einen Schritt weitergebracht», sagt sie.

Nach der Matura begann Karin Zimmermann Englisch und Geschichte zu studieren. Doch dann lernte sie mit 21 Jahren ihren Ehemann kennen und entschied sich Hals über Kopf, mit ihm eine Familie zu gründen. Vom Studium wechselte sie an eine Handelsschule. Drei Töchter wurden geboren (heute zwischen 18 und 23 Jahren), und Karin Zimmermann engagierte sich als Spielgruppenleiterin. Als die jüngste Tochter fünf Jahre alt war, erhielt sie die Anfrage, als Buchhändlerin zu arbeiten.

Buchhändlerin

Fünf Jahre blieb sie dort und absolvierte berufsbegleitend die zweijährige Ausbildung zur Buchhändlerin. Doch die Arbeitszeiten liessen sich nur schwer mit dem Familienleben koordinieren. Sie entschied sich für eine weitere Ausbildung und arbeitete danach drei Jahre im Bibliotheksbereich und brachte es bis zur Bibliotheksleiterin. Bei den Büchern fühlte sie sich in ihrem Element. Das Lesen hatte sie sich im Kinder-

gartenalter selber beigebracht. Die Welten zwischen den Buchdeckeln führten sie aus dem engen, wohlbehüteten Elternhaus. Noch heute fasziniert sie die Literatur. Zum Lesen bleibt ihr heute leider wenig Zeit.

Nochmals studieren?

Die Töchter wurden älter, Karin Zimmermann erhielt mehr Zeit zur eigenen Verfügung. Und so entstanden neue Pläne, begleitet von einem Hadern, dass sie damals das Studium nicht zu Ende gebracht hatte. Sie liebäugelte mit dem Studium der Bibliothekarin und suchte eine Berufsberatung auf. Dabei entdeckte sie etwas ganz Neues: ihre Ader zum Sozialen, die Neigung hin zu den Menschen.

Lohnender Neuanfang

Als ihr eine Kollegin das Angebot machte, in einer Wohngruppe für Menschen mit Behinderung zu arbeiten, kündigte sie die Bibliotheksstelle und begann mit einem 50-Prozent-Pensum wieder von ganz vorne. «Neuanfangen ist für mich stets ein Gewinn. Es bringt mich immer wieder vorwärts.» Das obwohl sie Prüfungsjahre kennt und für ihre Ausbildungen arbeiten muss.

Endlich angekommen

Mit Elan begann sie bald darauf ein Studium an der Hochschule für Soziale Arbeit, um nach eineinhalb Jahren zu merken, dass ihr das Studium zu theoretisch war, zu weit entfernt von den Menschen. Sie wechselte zur hsl und zur dreijährigen verkürzten Ausbildung HF Sozialpädagogin: «Hier fühlte ich mich angekommen.» Bei all den Ausbildungen, die sie im Verlaufe ihres Lebens gemacht hat: Wann hatte sich das Gefühl der verpassten Chance wegen des verpassten Studiums gelegt? «Ein Jahr, nachdem ich



«Neuanfangen ist für mich stets ein Gewinn. Es bringt mich immer wieder vorwärts.»

bei der hsl angefangen hatte», kommt die prompte Antwort. «Mich faszinierte, was ich an Persönlichkeitsbildung erhielt, an Gesprächstechnik, Wissen über Soziologie und Psychologie...»

Und wieder in Ausbildung

Seit letzten September ist sie die Leiterin im Rosenchalet Hergiswil, einem Heim für psychischkranke und alte Menschen. Die neue Aufgabe fasziniert sie.

Wie könnte es anders sein: Schon wieder steckt Karin Zimmermann in einer Ausbildung – derjenigen zur Teamleiterin. Sie wird einige Jahre bei ihrer neuen Aufgabe bleiben. Doch irgendwann – und das weiss sie schon heute – wird sie noch das Nachdiplomstudium in Gerontologie aufnehmen und in der Beratung Fuss fassen.

Bernadette Kurmann

Von der Pflegeassistentin zur Wohngruppenleiterin

Sibylle Arm stieg vor 15 Jahren als Pflegeassistentin in die Branche ein. Heute leitet sie im Stadtberner Alterszentrum Domicil Lentulus das Team einer Hausgemeinschaft. «Es ist ein gutes Gefühl, Verantwortung zu tragen», stellt die 34-Jährige fest.

Die Hauskatze der Wohngruppe Farfalla spitzt die Ohren – Teamleiterin Sibylle Arm ist samt den Hunden Tizia und Tiago im Anmarsch. Doch alles bleibt schön friedlich, und die Heimbewohnerin, die die Szene vom Sessel aus beobachtet, hat ihre Freude an dem Zusammentreffen. Teamleiterin Arm, eine fröhlich und unkompliziert wirkende junge Frau, nimmt ihre Hunde regelmässig mit zur Arbeit – das Domicil Lentulus ist kein steriles Pflegezentrum, sondern eine nach dem Konzept von Hausgemeinschaften organisierte Institution für Menschen im Alter. Sibylle Arm ist verantwortlich für die Betreuung von zwölf Bewohnerinnen und Bewohnern. Sie leitet ein Team von sechs Mitarbeitenden, inklusive Praktikanten. Zudem ist sie zuständig für die Ausbildung von derzeit vier FaGe-Schülerinnen im Haus.

Ein Flair für die Betreuung

Dass sie einmal eine Führungsfunktion ausüben würde, hätte Sibylle Arm nie gedacht, als sie sich nach der Sekundarschule und einem Sozialjahr dafür entschied, die zweijährige Schule für Pflegeassistenten am Berner Inselspital zu absolvieren. «Der Pflege-Diplomausbildung fühlte ich mich damals nicht gewachsen», erinnert sie sich. Ausserdem zog es sie von Anfang an mehr in die Langzeitpflege als in den Akutbereich. Anstatt Spritzen zu verabreichen, wollte sie lieber mit den pflegebedürftigen Menschen eine Beziehung aufbauen. In Praktika merkte sie, dass sie mit ihrem Flair für Betreuungsaufgaben in Alters- und Pflegeheimen am richtigen Ort war.

Wichtig: Unterstützung des Arbeitgebers

So trat sie 1998 als Pflegeassistentin ihre erste feste Stelle in einem Pflegeheim an. 2002 bis 2004 liess sie sich berufsbegleitend zur Betagtenbetreuerin ausbilden – kurz bevor diese Ausbildung im neu geschaffenen FaBe-Beruf aufging. Ihren Abschluss konnte Sibylle Arm sich danach als gleichwertig anerkennen

«In jede neue Verantwortung musste ich zuerst hineinwachsen: Das war nicht immer leicht.»



lassen. Es folgten eine Anstellung als Fachfrau Betreuung in einem grossen Pflegezentrum, diverse Weiterbildungskurse – und seit 2010 ist Sibylle Arm nun im Domicil Lentulus tätig. Nach und nach übernahm sie an ihren Arbeitsplätzen immer mehr Verantwortung, gefördert von Arbeitgebern, die ihr Potenzial erkannten und sie unterstützten, auch finanziell. Diese Unterstützung sei eine wichtige Voraussetzung, um im Heimbereich Karriere machen zu können, sagt Sibylle Arm.

In die Aufgabe hineinwachsen

In jede neue Verantwortung musste sie zuerst hineinwachsen: «Das war nicht immer leicht.» Doch jetzt gefällt es ihr sehr, Entscheide zu treffen und für ihr Team sowie für die Heimbewohnenden Ansprech- und Bezugsperson zu sein. Um sich für ihre Führungsaufgabe noch besser zu wappnen, plant Sibylle Arm schon die nächste Weiterbildung: Sie hat sich für die Teamleitungsausbildung bei Curaviva Weiterbildung angemeldet.

Susanne Wenger

Personalentwicklung als Kernaufgabe

Personalentwicklung ist eine Kernaufgabe der Betriebe. Der Dachverband Curaviva Schweiz unterstützt die Institutionen dabei mit Bildungsangeboten genauso wie mit Dienstleistungen in der Personalentwicklung: Stellenvermittlung, Laufbahnberatung und weiteres mehr.



Kontakt:
Marianne Geiser
m.geiser@curaviva.ch

Übersicht im Berufsdschungel

Will sich jemand aus dem Bereich Pflege und Betreuung beruflich weiterentwickeln, so wartet eine breite Palette von Veränderungsmöglichkeiten. Seit der Bereich vor über zehn Jahren in die eidgenössische Bildungssystematik überführt worden ist, gibt es verschiedene Stufen und Schnittstellen, alt- und neu-rechtliche Berufsbezeichnungen mit unterschiedlichen Ausbildungsabschlüssen. «Es ist ein wahrer Dschungel, in dem selbst Profis nur schwer die Übersicht behalten», sagt Marianne Geiser, Projektleiterin HR Pflege und Betreuung Alter. Curaviva hat diese Stelle für die Deutschschweiz und Romandie geschaffen, nachdem Fragen zu Laufbahnen und zur Personalentwicklung immer häufiger gestellt worden waren: «Berufsbildung und Personalentwicklung (Human Resources HR) sind Kernaufgaben des Verbands», sagt die diplomierte Pflegeexpertin mit langjähriger Praxiserfahrung.

An sie gelangen Einzel- und Führungspersonen aus Pflege und Betreuung, die im Dschungel der Möglichkeiten Beratung suchen. Der Hinweis auf die Webseite www.arbeitsplatz-heim.curaviva.ch mit vielen Dokumenten ist der erste Schritt, damit sich die Fragestellenden orientieren können. «Oft wissen sie nicht, wo Informationen zu finden sind. Deshalb wurde die Idee der HR BOX konzipiert, damit die aufbereiteten Fachinformationen gebündelt, einfach und übersichtlich zu finden sind. Seltener stammen die Anfragen aus dem Sozialbereich, dort sind die Verhältnisse klarer.»

Curaviva Bildung kümmert sich um das Bereitstellen von nützlichen Informationen und Dokumenten zu HR- und Laufbahnfragen. Aktuelle Themen generieren sich auch aus Anfragen. Auch reagieren wir auf Fragen aus der Gesellschaft, der Politik und der Öffentlichkeit zu HR- und Laufbahnthemen.



Kontakt:
Irène Mahnig-Lipp
Telefon 041 419 72 61
i.mahnig@curaviva.ch

Laufbahnberatung: Das Potenzial ausschöpfen

Wer sich beruflich verändern und vertieft mit der eigenen Laufbahn auseinsetzen will, meldet sich bei Irène Mahnig-Lipp, Laufbahnberaterin bei Curaviva Weiterbildung. «Meine Aufgabe ist es, herauszufinden, was hinter dem Veränderungswillen steckt.» Viele ihrer Kundinnen und Kunden stammen aus dem Fachbereich Alter, aber auch Personen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich möchten ihre Unterstützung. «Wer zu mir kommt, sucht eine gute Zuhörerin, die hilft, neue Standorte zu klären und Ziele im Hier und Jetzt zu definieren.»

Die Beraterin formuliert vier Eckpfeiler, die sie im Verlaufe der gut einstündigen Beratung zu klären hat: Problem aktualisieren, Ressourcen eruieren, Lösungen entwickeln und diese umsetzen. Klärung brauche die Frage, wie sich jemand verändern möchte: Im Bereich Führung, Bildung oder in einer Fachrichtung? Dann gelte es, die Ressourcen zu klären: Stärken definieren, aber auch Grenzen bewusst machen. Irène Mahnig-Lipp: «Oft gibt es unrealistische Vorstellungen.

Wenn jemand sagt, ich möchte übermorgen in der Pflegeleitung arbeiten, dann muss ich helfen, einen realistischen Weg zu finden und Zwischenschritte zum Ziel aufzuzeigen.» Sind Ziele und Umsetzung geklärt, folgt die konkrete Umsetzung: Dazu braucht es in der Regel eine Folgesitzung.

Wo liegt der Vorteil einer Laufbahnberatung? Zu ihr kämen Berufsleute zur Standortbestimmung, die merken, dass ihr Potenzial noch ungenügend ausgeschöpft sei, sagt die Curaviva-Frau. «Wer sein berufliches Ziel nach einer Beratung gefunden hat, ist zufriedener und arbeitet professionell und mit hoher Qualität. Von einer Laufbahnberatung profitieren vor allem die Kandidatinnen und Kandidaten selber, aber auch die Heime und insbesondere die Bewohnerinnen und Bewohner.»

Eine Beratung für Mitglieder von Curaviva kostet 120 und für Nicht-Mitglieder 160 Franken. In Härtefällen besteht die Möglichkeit eines Sozialtarifs.



Laufbahnberatung heisst: Führungsverantwortung zu übernehmen...



... und bietet die Chance, Strukturen zu hinterfragen.

Stellenvermittlung für hohe Ansprüche

Das Angebot der Personalberatung von Curaviva Schweiz ist dreigeteilt: Es besteht aus Personalvermittlung, Expertenpool und sozjobs.ch, einer Onlineplattform für Stellensuchende.

Curaviva Schweiz steht in Kontakt mit über 2400 Heimen und sozialen Institutionen. Die Personalberatung des Verbands nutzt diese Kenntnisse und verknüpft Angebot und Nachfrage zwischen Heimen und Stellensuchenden. Das Team der Personalberatung verfügt über Kenntnisse im Personalbereich, Pflege und über den Heimbereich. «Wir kennen die Anforderungen an Qualität in den Heimen und wissen Bescheid über die Unterschiede in den Kantonen und öffentlichen wie privatrechtlichen Heimen», sagt Elise Tel, Chefin der Personalberatung in Bern. Damit besitze ihre Vermittlung eine hohe Qualität und ihre Dienstleistung könne zu günstigen Konditionen erbracht werden.

Auf Mandatsbasis sucht die Personalvermittlungsstelle in Zusammenarbeit mit den Trägerschaften

Kader- und Fachpersonal, übernimmt und begleitet den gesamten Rekrutierungsprozess oder auch nur einzelne Schritte davon. Mit dem Expertenpool vermittelt sie zudem ausgewiesene Fachpersonen für kurzfristige oder längere Einsätze an Institutionen. «Wir besuchen die Heime, eruieren die Wünsche der Trägerschaft und machen uns ein Gesamtbild», sagt die Stellenleiterin: «Nur so können wir die richtige Person finden und eine Stelle optimal und mit hoher Verlässlichkeit besetzen.»

Zu ihrem Angebot gehört auch die Vermittlung für Stellensuchende. Hier werden Wünsche nach einer neuen Stelle entgegengenommen, allenfalls die Bewerbungsdossiers geprüft und die Stellensuchenden bei Bedarf beraten. Die Kundinnen und Kunden der Personalberatung werden laufend über frei werdende Stellen informiert. Auf der Onlineplattform sozjobs.ch finden qualifizierte Mitarbeitende kostenlos und bequem Stellen für Gesundheitsberufe und Berufe im sozialen Bereich.

Bernadette Kurmann



Kontakt:
Elise Tel
Telefon 031 385 33 63
e.tel@curaviva.ch

«Wer sein Ziel nach einer Beratung gefunden hat, ist zufriedener und arbeitet mit hoher Qualität.»

Weltverbesserin

Manchmal, zu seltenen Gelegenheiten, überkommt mich ein Weltverbesserungsdrang. Das ist jeweils eine Phase die nie lange anhält, aber immerhin: Sie kommt regelmässig.



Irene Brügger
Frölein Da Capo

Dieser ging nämlich eine ganz andere Phase voraus. Die des Frühlingsputzwahns. Es überkommt mich manchmal – leider auch viel zu selten und auch längst nicht jeden Frühling – die Lust, zu putzen und aufzuräumen. Kürzlich musste die Umkleide dran glauben, und nach der ganzen Räumung stand ich vor einem unglaublich grossen Berg Plastiksäcke. Und da überkam mich das schlechte Gewissen. Man weiss ja, dass diese Tüten ein derart grosses Umweltproblem darstellen, dass man diese gar verbieten will. Und ich, die ich das ja eigentlich weiss, nehme trotzdem bei fast jedem Einkauf so ein Teil mit. «Das muss sich aber ändern du», forderte die Weltverbesserin in mir. Und so traf ich den weisen Vorsatz, ab sofort keine

auch möglichst stilvoll daherkomme bei meiner Plastiksackverweigerung. Als Pubertierende hätte ich das übrigens voll peinlich gefunden. Höite steh ich drüber.

Alles in allem bin ich recht zufrieden und ich bin gespannt, wie lange ich das durchziehen kann. Die Weltverbesserungsphase wird bald wieder zu Ende sein, und es bleibt zu hoffen, dass der Spleen bis dahin zur Gewohnheit wurde. Denn sonst kommt mein innerer Teenager und argumentiert vermeintlich sinnlos in der Weltgeschichte herum, nicht ohne zu jammern... was kann ich als Einzelne denn schon bewirken in dieser grossen, bösen Welt? Aber dann werde ich wieder erwachsen und komme zum nüchternen Schluss: Auch wenns nix ändert – es erleichtert mein Gewissen, und damit lebt es sich besser. Fertig. Da muss man auch mal egoistisch sein.

«Auch wenns nix ändert – es erleichtert mein Gewissen, und damit lebt es sich besser.»

besserungsmassnahmen zu unserem Nutzen und möglichst bequem zu rechtzubiegen. Oft sassen wir da und diskutierten, sinnierten und wetterten über dieses und jenes, und was man alles müsste... Und dann wurden wir irgendwann müde und kamen doch nicht mehr dazu, die Welt zu retten. Ausserdem war es schon spät und wir alle nicht mehr ganz nüchtern. Nebst dem Retten der Welt unterstützten wir nämlich auch die Wirtschaft kräftig. Und mit Wirtschaft meine ich die Dorfbeiz. Aber das ist ein anderes Thema. Zurück zu meiner nöierlichen Phase.

Plastiktüten mehr anzuschleppen. Das gestaltete sich anfangs schwierig, denn der Geist war willig, doch das Hirn nicht bei der Sache... Und so vergass ich oft, eine Tragtasche einzupacken und war dann jeweils froh, dass ich eine so grosse Handtasche und zwei Arme hab fürs umständliche Nach-Hause-Tragen. Zum Glück ist der Mensch selbst in meinem Alter noch lernfähig, und so dachte ich fortan daran, eine Tasche einzupacken. Für Spontaneinkäufe habe ich mir mittlerweile eine faltbare Tasche genäht, welche ich im Handtäschli hab. Damit ich dann

Zur Person

Die Willisauerin Irene Brügger alias Frölein Da Capo ist seit 2007 als Einfräorchester auf der Bühne. Einem grösseren Publikum bekannt wurde sie durch ihr Mitwirken in der Sendung Giacobbo/Müller auf SF1.

Von Koffern, Motten und sonstigen Verwirrungen

Intern bei Curaviva Bildung wird geflüstert, getuschelt, dieses Mal auch nach Koffern gesucht und Motten gejagt. Da passiert Spannendes, Aussergewöhnliches und immer wieder Surriles ...

Für den Transport von Unterlagen an Tagungen oder Messen hatte sich CURAVIVA Weiterbildung einen grossen, schwarzen Rollkoffer besorgt. So einen wirklich wirklich grossen, der füllte man ihn gänzlich, fast nicht mehr zu manövrieren war. Zwei bis drei Mal im Jahr tat er uns gute Dienste und transportierte zuverlässig unsere Jahres- und Detailprogramme, Kugelschreiber, Haftzettel und Plastiksteller an Kongresse, Tagungen und Messen in der ganzen Schweiz. Die restliche Zeit standen wir vor der Herausforderung, das grosse Ungetüm sinnvoll im Haus zu verstauen, sodass es niemanden störte.



Falls Sie unseren Reisekoffer sehen, bitten wir um schonendes Anhalten.

Eines schönen Februar-Tages hätte der Rollkoffer mal wieder einen Einsatz gehabt. Wir wollten ihn aus dem Liftarchiv befreien, wo er seinen Platz hatte. Nur war er nicht mehr da... Wir klappernten daraufhin das ganze Haus am Abendweg 1 ab, vom Keller bis unters Dach. Ja, man würde meinen, so ein grosser Koffer wäre wirklich schwer zu übersehen – aber er war einfach nirgends mehr aufzufinden. Wir stellen uns gerne vor, dass unser Rollkoffer selbständig auf Reisen gegangen ist, irgendwo an die Wärme und sich unter Palmen an einer Strandbar vergnügt. Wenn er sich aber noch in Luzerner Gefilden aufhalten sollte und Sie ihn sehen, bitten wir um schonendes, aber bestimmtes Anhalten und um Rückführung an den Abendweg 1.

Mottenangriff am Abendweg 1

Mit Entsetzen stellte der Hauswart in den Frühlingsferien fest, dass sich ungewollte Gäste vom Keller her im Gebäude zu verbreiten begannen. Textilmotten, war die berufene Diagnose des schnellens herbeigerufenen Kammerjägers (so heisst diese Tätigkeit tatsächlich immer noch). Mit einer abendlichen Einnebelungsaktion wurde diesen Tierchen schnellstens der Garaus gemacht. Und nun hoffen natürlich alle in diesem Haus Tätigen, dass es vorbei ist mit den Motten. Und die Werkenden hoffen, dass das Arbeiten mit Kardwolle auch in Zukunft noch möglich ist, einfach ohne Motten.

Von Irrungen und Verwirrungen

«Fragen und Anregungen nehme ich gerne entgegen,» ist ein sympathischer und unverfänglicher Abschluss einer Mail. Dies ändert sich, wenn Freud im Hintergrund am Werk ist und aus dem g ein u macht und es dann heisst: «Frauen und Anregungen nehme...»

fast schon Alltag und irgendwie auch nachvollziehbar. Stärker irritiert war eine Mitarbeitende von CURAVIVA, als eine Person unbedingt Auskunft zu Tierheimen wollte und sie partout nicht verstehen wollte, dass sich CURAVIVA wirklich und tatsächlich nur mit Heimen für Menschen beschäftigt.

«Birkenstock-Streit an einem Basler Gymnasium» (Tages Anzeiger vom 28. März 2013). Offenbar musste ein Rektor zwischen einem Birkenstock tragenden Lehrer und einem – dies störend findenden – anderen Lehrer schlichten. Unterstützung erhielt Letzterer offenbar vom Stilberater der NZZ am Sonntag, der befand, dass Lehrpersonen unwiederbringlich an Distanz verlören, wenn sie ihren Schülern einen Blick auf die Sockenspitzen gewährten. Gedacht: Da haben es Birkenstock tragende Basler in der Zentralschweiz einfacher. Hier muss Toleranz nicht vom Rektor verordnet werden, und Autorität hängt auch nicht von der Schuhbekleidung ab.

Dass Menschen bei der hsl anrufen, welche eigentlich die HSLU wollen, ist



Achtung Motteninvasion!

Schule und Migration: Weg der kleinen Schritte

Viele Kinder mit Migrationshintergrund haben es in der Schule schwer: Secondos benötigen öfters als andere heilpädagogischen Unterricht. Um über die Arbeit der Schule zu informieren, hat das Heilpädagogische Zentrum Hohenrain einen Elternabend organisiert.

«Zehn Jahre: Bei uns gehen Kinder und Jugendliche ein Jahr länger in die Schule. So haben sie mehr Zeit für ihre Entwicklung und die Vorbereitung auf eine Lehrstelle», erläutert Doris Kehl, Schulleiterin Lern- und Geistigbehinderte (LGB) im Heilpädagogischen Zentrum Hohenrain. Während sie spricht, murmelt es im Saal beständig. Nicht etwa, weil die Zuhörerinnen und Zuhörer andere Themen spannender fänden. Im Gegenteil: Sie wollen ganz genau wissen, was Doris Kehl sagt. Aus diesem Grund übersetzen Rosi Maric und Hama Amin Ashti die Worte der Schulleiterin LGB laufend ins Bosnische und Kurdische. Zu Doris Kehls Präsentation gehört auch ein kurzer Film, der die Arbeit der Heilpädagogen und Psychomotorik-Therapeuten zeigt. Sie betreuen die insgesamt 300 Kinder und Jugendlichen zu zweit in Kleinklassen von vier bis acht Schülern. Weil sich die Lernfähigkeiten der Schü-

lerinnen und Schüler stark unterscheiden, werden sie überdies alle individualisiert unterrichtet. So sind sie – anders als in der Regelschule – weder mit dem Schulstoff noch mit dem Lerntempo überfordert.

Wenig Interesse

Doris Kehl spricht in einem fast leeren Saal: Von den achtzig Elternteilen und -paaren mit Migrationshintergrund, deren Kind im Heilpädagogischen Zentrum Hohenrain unterrichtet werden, meldeten sich nur gerade zwei Paare, zwei Mütter und ein Vater, an. Es seien die Engagierten, die kämen, meint Rosi Maric, die einige der Anwesenden von früheren Übersetzungen her kennt. Man hätte auf der Einladung die Teilnahme als obligatorisch ausweisen sollen, denn dieses Wort wirke Wunder. Für den Leiter Sekundarstufe Hans Steiner, der diesen Elternabend im Rahmen des



Doris Kehl, Schulleiterin, informiert über die Arbeit des Heilpädagogischen Zentrums Hohenrain.

Projekt für Migranteltern

Das Projekt «Erfolgreiche Zusammenarbeit mit Migrantenfamilien» wurde vom Heilpädagogischen Zentrum Hohenrain im Mai 2008 unter der Führung einer internen Fachgruppe lanciert. Ziel des Projekts ist es, Eltern mit Migrationshintergrund, deren Kinder rund einen Drittel der Schüler der Sonderschule ausmachen, über die Schule und den Unterricht besser aufzuklären und dadurch kulturell bedingte Vorurteile gegen heilpädagogischen Unterricht abzubauen.

Die Fachgruppe initiierte als erstes eine Umfrage unter den 200 Mitarbeitenden, um festzustellen, wo die grössten Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit den Migrantenfamilien lagen. Dabei erwiesen sich die sprachlichen Barrieren sowie die fehlende elterliche Akzeptanz der Trennung ihrer Kinder von der «normalen» Schule als wichtigste Punkte. Im Oktober 2010 organisierte die Fachgrup-

pe eine schulinterne Weiterbildung, bei der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen vertieften Einblick in die Situation von Migrantenfamilien gewannen, um sich besser in die Lage ihres Gegenübers einfühlen zu können. Auf viel Anklang stiess ein im September 2011 durchgeführtes Sommerfest mit Ständen und Ausstellungen der Schulklassen sowie kulinarischen und musikalischen Beiträgen der Migrantenfamilien. Die Fachgruppe hat zudem die Arbeitsprozesse des Heilpädagogischen Zentrums Hohenrain durchleuchtet und so angepasst, dass sie den Bedürfnissen der Migrantenfamilien besser entsprechen. Ferner hat sie eine einheitliche Regelung für den Beizug und die Finanzierung von Dolmetschern und interkulturellen Vermittlern ausgearbeitet. Geplant ist auch ein Werbefilm ohne Worte, der einen ersten Einblick in die Arbeit der Schule vermittelt.

schulinternen Projekts «Erfolgreiche Zusammenarbeit mit Migrantenfamilien» initiiert hat, ist das geringe Interesse einerseits ernüchternd, andererseits symptomatisch für die schwierige Erreichbarkeit der Zielgruppe Migranteltern.

Im normalen Leben Fuss fassen

Nach einer Pause mit Apéro geht es mit dem Thema weiter, das die Eltern am meisten beschäftigt: die Zeit nach der Schule. Auf diese Zeit werden die Jugendlichen ab der 8. Klasse vorbereitet. Dann treten Lesen, Rechnen und Schreiben zugunsten praktischer Fähigkeiten zurück, die zwei Drittel der Unterrichtszeit beanspruchen. Das Konzept scheint aufzugehen: Pro Jahr können ein bis zwei Schüler eine normale Attestausbildung absolvieren. Für die meisten anderen steht eine Erstausbildung in einem geschützten Rahmen an. Jedem Dritten von ihnen gelingt es, danach in der freien Wirtschaft Fuss zu fassen.

Fragen offen beantworten

Der letzte Teil des Elternabends ist Fragen gewidmet – Fragen, die sich meist um den Übertritt zurück in eine Regelklasse oder das Absolvieren einer normalen Berufslehre drehen. Doris Kehl und Hans Steiner gelingt es, offen zu antworten, ohne Hoffnungen zu zerstören. Daneben gibt es auch Positives zu sagen: Eine Mutter erfährt, dass ihre Tochter das 10. Schuljahr nicht absolvieren muss, wenn sie vorher eine Lehrstelle findet. Zum Schluss versucht die Schulleiterin LGB die elterlichen Vorbehalte gegenüber der IV abzubauen, die auf Antrag die Ausbildungen in einem

Das Konzept scheint aufzugehen: Pro Jahr können ein bis zwei Schüler eine normale Attestausbildung absolvieren. Für andere steht eine Erstausbildung in einem geschützten Rahmen an. Jedem Dritten gelingt es, danach in der freien Wirtschaft Fuss zu fassen.

geschützten Rahmen finanziert. Als die Runde aufbricht, ist die Stimmung herzlich und gelöst: Alle lachen, als ein Vater sagt, er komme wieder, wenn es auch beim nächsten Mal einen Apéro gebe.

Karin Meier

«Meditation hilft mir, ein kraftvoller Berater zu sein»

Als Heimleiter, Lehrer und Sozialpädagoge begleitete Marc Getzmann über 30 Jahre lang Kinder und Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten. Der 62-jährige Luzerner verbindet Pädagogik und Spiritualität, ohne dabei die Bodenhaftung zu verlieren.

Still auf einem Kissen sitzen, ganz aufrecht. Nichts tun, nichts denken. Nur sein, nur den eigenen Atem beobachten. «Einfach ist das nicht», sagt Marc Getzmann mit wohlklingender Stimme und zündet im Meditationsraum an seinem Wohnort Beromünster eine Kerze an. Bilder an der Wand verweisen darauf, dass hier Zen-Buddhismus und christliche Spiritualität in Verbindung treten. Hund Leon, Marc Getzmanns treuer Begleiter, erschnuppert neugierig den Raum. «Meditation hat mich gelehrt», sagt Getzmann, «dass ich keineswegs der Chef bin bei mir selber.» Trotz festem Vorsatz, sich auf den Atem zu konzentrieren, schweiften die Gedanken immer wieder ab.

Seit 34 Jahren Zen-Meditation

Bereits vor 34 Jahren fand Marc Getzmann zur Zen-Meditation, seither meditiert er täglich – oder versucht es wenigstens. Als ausgebildeter Zen-Kontemplationslehrer leitet er zudem zweimal wöchentlich in Beromünster öffentliche Meditationen an, eine beginnt um 6 Uhr früh. Getzmann weiss: Auch wenn es nicht immer unmittelbar gelingt, ruhig zu werden, hat das Meditieren positive Auswirkungen. Man lerne, präsent zu sein. Und verstärke so die eigene Wirksamkeit. «Meditation hilft mir, meine Achtsamkeit zu schulen und dadurch ein kraftvoller Berater zu sein, gerade in anspruchsvollen Beratungssituationen.»

Schul- und Familienberater

Als Berater arbeitet Marc Getzmann, seit er im Sommer 2012 die Gesamtleitung der Stiftung Schule und Wohnen Mariazell in Sursee abgegeben hat. 23 Jahre lang führte er die grosse sozialpädagogische Institution für über 130 Kinder und Jugendliche mit Sprachstörungen und Verhaltensauffälligkeiten. Seine reiche Erfahrung im Erziehungsbereich fliesst nun in die Beratungsmandate ein. Getzmann steht Schulen und Institutionen zur Seite, die mit Problemen an Grenzen stossen. Im Auftrag der Stiftung Mariazell ist er zudem noch als Berater und Ausbilder in integrativer Sonderschulung tätig: Er begleitet Lehrkräfte und Familien von Schülerinnen und Schülern, die trotz Verhaltensauffälligkeiten die Regelschule besuchen. Marc Getzmann hat ein Konzept für die integrative Schule entwickelt, auf das der Kanton Luzern jetzt zurückgreift. Nach wie vor nimmt der Vielbeschäftigte auch ein Pensum als Dozent an der Höhe-

ren Fachschule für Sozialpädagogik hsl in Luzern wahr. Früher drückte er dort selber die Schulbank: Getzmann durchlief an der Heimerzieherschule, wie die hsl damals noch hiess, seine Sozialpädagogen-Ausbildung.

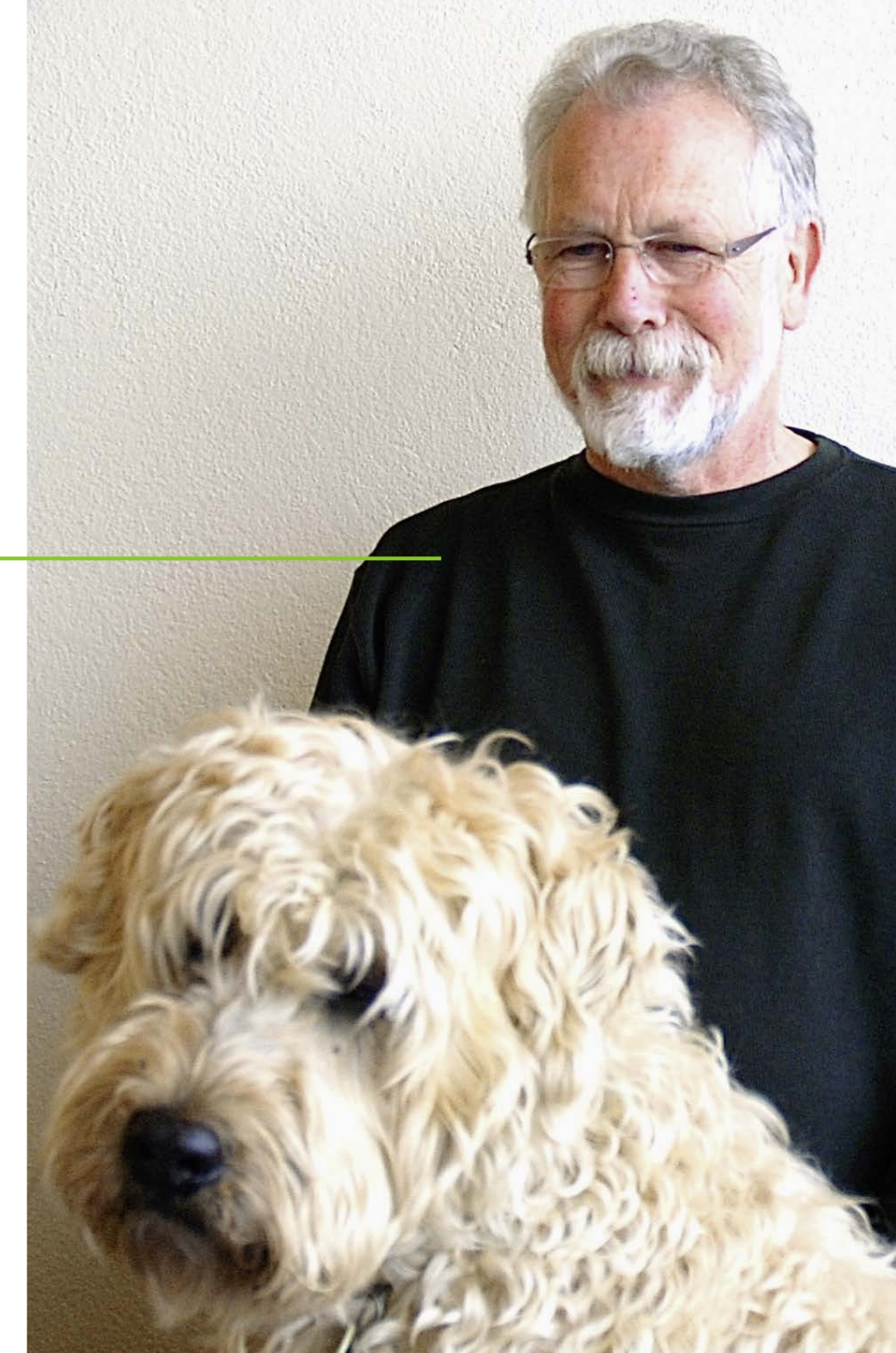
Was uns unverwechselbar ausmacht

Menschen zu begleiten und ihnen «gute nächste Schritte» zu ermöglichen – Marc Getzmann kann sich nach wie vor nichts Spannenderes vorstellen. So hat er sich immer weiterentwickelt, vom Primarlehrer, der er ursprünglich war, zum Heimleiter und jetzt zum Consultant. Er absolvierte Weiterbildungen in Management und in Transaktionsanalyse, weil er die Wechselwirkungen von Persönlichkeit und gegenseitigem Umgang besser verstehen wollte. Als Institutionsleiter realisierte Marc Getzmann auch, dass es nicht genügt, ausschliesslich auf das Kind einzuwirken: «Genauso wichtig ist das System rundherum.» Damit Erziehung gelinge, müsse das Kind in ein Netz eingebunden sein, dessen Erwartungen geklärt und abgesprochen seien. Die Familie gehöre einbezogen: «Vor allem die Eltern brauchen unsere Unterstützung, damit sie wieder Vertrauen in ihre Fähigkeiten fassen können.»

Oft verunsicherte Eltern

Dass es immer mehr kleine Kinder mit schweren Verhaltensauffälligkeiten gibt, führt der erfahrene Pädagoge auch auf eine starke Verunsicherung der Eltern zurück, vor allem der Mütter. In unserer leistungsorientierten Gesellschaft gälten Kinder, die nicht überall top seien oder vom Durchschnitt abwichen, rasch als Sorgenfälle. Zu Unrecht, wie Getzmann findet. Dafür sei er selber das beste Beispiel: Obwohl Legasthener, der einst die Buchstaben durcheinanderbrachte, schrieb er später ein Buch über Erziehung. Und obwohl er als 10-Jähriger im Kanton Bern durch die Sekprüfung flog, studierte er später. Kinder sozialpädagogisch zu begleiten, betont Marc Getzmann, bedeute nicht, sie zu stromlinienförmigen Wesen zu erziehen. Es gehe vielmehr darum, sie an ihre Individualität heranzuführen. «In unserem Innersten ist eingefaltet, was uns unverwechselbar ausmacht.» Aufgabe der Begleiter sei es, das Kind mit seiner Identität in Kontakt zu bringen. Jedes Kind sollte laut Getzmann die Chance haben, sich die eigene Originalität im Leben dienstbar zu machen.

«Meditation hat mich gelehrt, dass ich keineswegs der Chef bei mir selber bin.»



Treuer Begleiter: Marc Getzmann mit seinem Hund Leon.

Pädagoge, Grossvater, Tierpfleger

Und so berühren sich denn auch für Marc Getzmann Pädagogik und Spiritualität: «Wer meditiert, tritt mit seiner inneren Mitte in Kontakt.» Als Lehrer liess Getzmann zuweilen Elemente der Meditation in seinen Unterricht einfliessen – und erlebte, wie selbst die zappeligsten Jugendlichen fünf Minuten mucksmäuschenstill da sassen. Kinder, sagt Marc Getzmann, hungerten danach, in ihrer Einzigartigkeit wahrgenommen zu werden.

Spirituell und erdverbunden

Ja, Marc Getzmann ist ein spiritueller Mensch, aber er wirkt auch erdverbunden. Er kennt die sozialen Realitäten. Er ist nicht nur Pädagoge, sondern er hat einst auch das Handwerk des Tierpflegers erlernt. Und seit

einigen Jahren geniesst Getzmann – Vater von zwei Töchtern – auch noch eine weitere Rolle in seinem Leben: Er und seine Ehefrau sind inzwischen bereits dreifache Grosseltern. Der Grossvater erfreut sich am Wissensdurst seiner Enkel. Kürzlich baute er im Garten einen Vulkan auf, um dem Enkel zu erklären, warum die Dinosaurier ausgestorben sind. Zusammen mit seiner Ehefrau, mit Hund Leon sowie den beiden Katzen Bären und Rösi lebt Marc Getzmann im alten Schulhaus Gunzwil – und es sieht so aus, als sei er persönlich seiner inneren Mitte recht nahe gekommen. «Ich hatte immer das Glück», stellt Marc Getzmann fest, «das machen zu können, was mich wirklich interessiert.»

Susanne Wenger

Tipps

Verliebte Feinde oder: Ein ewiger Kampf



Iris Meyer verliebt sich in den einflussreichen, katholischen Intellektuellen Peter von Roten. Gegen den Willen von Peters Familie beschliessen die beiden, den Bund der Ehe einzugehen. Doch schon bald überlistet sie der Alltag, und Iris fühlt sich von ihrer klassischen Rolle als Ehefrau genervt. Nach einem heftigeren Streit mit Peter beschliesst sie, nach Amerika zu gehen, um dort über die Rolle der Frau in einer patriarchalen Welt nachzudenken und ein Buch darüber zu schreiben. Während Iris von Roten 1958 das feministische Manifest «Frauen im Laufgitter» veröffentlicht, setzt sich ihr Mann, der katholisch-konservative Nationalrat, vermehrt für die Frauenrechte ein, indem er das Frauenstimmrecht befürwortet. Dabei schafft er sich viele Feinde. Das wohl meist diskutierte Paar sieht sich zunehmend mit harscher Kritik konfrontiert. Iris kann mit den gemeinen Vorwürfen nur schwer umgehen und fühlt sich alleine gelassen.

«...dass du bis zuletzt leben kannst.»



Die Frage nach dem Leben schliesst die Frage nach Sterben und Tod mit ein. In der von Cicely Saunders mitbegründeten internationalen Palliativbewegung ist davon immer wieder die Rede. In den fünf Jahrzehnten, in denen Saunders schwer kranke und sterbende Menschen begleitete, erkannte sie, dass Leiden und Schmerzen eines Menschen erst richtig wahrgenommen werden, wenn nicht nur medizinische, sondern auch soziale, emotionale, psychologische und spirituelle Faktoren berücksichtigt werden. Unter Total Pain ist diese interdisziplinäre Sicht von Leiden und Schmerz bekannt geworden.

Martina Holder-Franz, Beiträge zu Theologie, Ethik und Kirche Band 7, 2012, ISBN 978-3-290-17637-2



Den Funken des Lebens leuchten lassen

Die Kunst der Pflege von Menschen mit Demenz – Ein Mythos der Demenz meint gemeinhin, dass bei Menschen mit einer Demenz das Feuer des Lebens verlöschen würde. Kuhn und Verity zeigen im Gegenteil, wie Pflegenden dazu beitragen können, den Funken des Lebens leuchten zu lassen. Ihr Werk führt verständlich und anschaulich in die Kunst der Arbeit mit Menschen mit Demenz ein. Es beschreibt exemplarisch und entsprechend einzelner Demenzstadien deren Erleben auf Basis eines personenzentrierten Ansatzes. Ausserdem skizzieren sie die Rollen der Pflegenden als «Demenzpflge-künstler» und stellen die dazu notwendigen Werkzeuge vor. Daniel Kuhn, Jane Verity, Verlag Hans Huber, Bern, 2012 ISBN 978-3-456-85038-2

Agenda

CURAVIVA Weiterbildung Fachkurse

25./26. Juni 2013: Infusionstherapie und intravenöse Medikamentengabe – Gewinnen Sie Sicherheit in der Medizinaltechnik, Luzern

26. Juni 2013: Molekulare Küche hält Einzug im Altersbereich, Zürich-Oerlikon

3./4. Juli 2013: Sozialpädagogische Arbeit mit jugendlichen Gewalttätern – Gewalt, männliche Identität, Prävention und Intervention, Luzern

5./6. September 2013: Hinschauen und darüber reden – Sexualpädagogik im Kontext von Prävention, Luzern

Informationsveranstaltungen

13. Juni 2013: Infoveranstaltung Lehrgang BerufsbildnerIn im Sozial- und Gesundheitsbereich, Luzern, 18.00 bis ca. 19.30 Uhr

19. Juni 2013: Infoveranstaltung Lehrgang Teamleitung, Zürich, 16.30 bis ca. 18.00 Uhr

2. September 2013: Infoveranstaltung NDS Beratung in Veränderungsprozessen, Luzern, 18.30 bis ca. 20.00 Uhr

Weitere Informationen und Anmeldung unter:

[www.weiterbildung.curaviva.ch/
kursangebote](http://www.weiterbildung.curaviva.ch/kursangebote)

Impressum

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

Herausgeberkommission:

Tanja Wicki, Leitung
Sandra Baumeler, Lisa Bechter,
Susanne Eberle, Heike Kämel,
Bernadette Keller, Bernadette
Kurmamm, Eusebius Spescha

Redaktion: Bernadette Kurmann,
Tanja Wicki

Design und Layout: Satzart AG, Bern

Auflage: 6000 Exemplare

Erscheinungsweise: 4-mal jährlich