

3

Unser Thema

Übergänge verunsichern. Doch der Aufbruch ins Unvertraute macht uns reifer, sagt Gerontologe André Winter.

12

Reportage

Samuel F. lebt trotz Autismus-Spektrum-Störung selbstständig, begleitet von einem vierköpfigen Assistententeam.

14

Porträt

Vom Radio- und Fernsehmechaniker zum Pflegefachmann HF: Blagoj Cholevs Herz schlägt für die Langzeitpflege.



Transitionen – Übergänge gestalten

Unser Thema

«Jeder erfolgreiche Übergang stärkt das Vertrauen in meine Ressourcen» 3

Menschen in Übergängen begleiten heisst, als Mensch da zu sein 5

Wie man von der guten Kollegin zur guten Vorgesetzten wird 8

Geflüstert 9

Aktuelles aus der Bildung 10

Reportage 12

Porträt 14

Die andere Seite von ... 16



Unsere Fotografin Monique Wittwer liess sich durch das Thema «Übergänge/Transitionen» inspirieren, in der Stadt Luzern nach verschiedenen Übergängen zu suchen. Und siehe da, die ganze Stadt ist voller unterschiedlicher, grosser und kleiner Übergänge – genau wie im richtigen Leben.

Geschätzte Leser:innen



Übergänge begleiten uns immer, ein Leben lang. Sie können einmalig oder wiederkehrend sein.

Bald beginnt in der westlich-christlichen Kultur das neue Jahr. Der Übergang dazu wird meist von Traditionen, guten Vorsätzen und wiederkehrenden Ritualen geprägt. Bei der Recherche zu meinem Editorial bin ich darauf gestossen, dass Silvester zwar ein christliches Fest ist, das Übergangsritual jedoch auf einen heidnischen Brauch zurückgeht. Einerseits sollten Lichter und Lärm böse Geister vertreiben, andererseits das neue Jahr mit Freude begrüssen.

In jeder Kultur und Religion finden wir sogenannte «rites de passages», Übergangsriten: genau vorgegebene Schritte, die einen grossen Übergang definieren, beispielsweise ins Leben, die Aufnahme in eine Gemeinschaft, in die Erwachsenenwelt oder in den Tod. Rituale geben Sicherheit und das Gefühl von aufgehoben sein.

Mit Transitionen werden Übergänge im Alltag, aber auch wichtige Veränderungen in der Biografie eines Menschen bezeichnet. Sie stellen uns sowohl persönlich als auch in unserer Arbeit immer wieder vor neue Herausforderungen.

In unserem Berufsfeld sind wir jeden Tag gefordert, achtsam begleitete Transitionen zu gestalten, welche die von uns betreuten Menschen darin unterstützen, kleinere und grössere Übergänge erfolgreich zu bewältigen und sie so zu stärken. Die dazugehörenden Rituale dienen der Struktur und Orientierung und schaffen ein Gefühl von Gemeinschaft.

Sei dies das morgendliche Ankommen in der Kita, der Übergang in den Kindergarten oder in die schulergänzende Betreuung, der Übertritt von einem geschützten Rahmen in die Selbständigkeit oder die Begleitung von Menschen in ihren letzten Jahren und Stunden des Lebens. Dies alles erfordert von den professionellen Fachpersonen, dass sie in einer hohen Masse präsent sind, sich mit dem Thema und den Abläufen immer wieder auseinandersetzen, evaluieren, anpassen und sich sorgsam auf diese umfassenden Prozesse einlassen.

Der Bewältigung von Übergängen sowohl in der eigenen Biografie wie auch in der Begleitung und Betreuung von Menschen: Diesem umfassenden und komplexen Thema möchten wir uns in dieser Ausgabe der «Gazette» widmen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen gelungenen Übergang ins neue Jahr und alles Gute und Schöne dazu.

Jeannette Paul, Kursleiterin und Dozentin an der Höheren Fachschule für Kindheitspädagogik hfk in Zug

«Jeder erfolgreiche Übergang stärkt das Vertrauen in meine Ressourcen»

Es gehört zu den Aufgaben von Fachpersonen im sozialen oder pflegerischen Kontext, Menschen in Übergängen zu begleiten. Das Bewusstsein dafür sei in der Praxis aber zu wenig vorhanden, sagt der Gerontologe André Winter im Interview.

Woran denken Sie spontan, wenn Sie den Begriff «Übergang» hören?

André Winter: An Leben und Tod. Monika Renz gliedert den Sterbeprozess in ein Davor, Hindurch und Danach. Das angstbehaftete Hindurch in das Danach, wenn alles losgelassen ist, darf man gewiss als Übergang bezeichnen. Wir begegnen dieser Form des Übergangs jedoch nicht erst am Ende unseres Lebens. Immer wieder stehen wir an einer Tür – das kann eine Krise sein, ein Verlust, eine Diagnose –, hinter der uns Angst machende Veränderung erwartet. Durch dieses Unbekannte hindurchzugehen, fordert uns. Wir wissen nicht, wie lange es dauert, bis wir in einem Danach ankommen, und wie lange wir brauchen, um das Neue, Unvertraute, anzunehmen.

«Hinter unseren Ängsten sind die grössten Schätze verborgen.»

André Winter, Gerontologe

Was ist für uns Menschen so schwierig an Übergängen?

Rilke sagt: Unsere grössten Ängste sind die Drachen, die unsere tiefsten Schätze bewachen. Ich bin fest davon überzeugt, dass hinter unseren Ängsten die grössten Schätze verborgen sind. Das durfte ich in meinem Leben mehrfach erfahren, wenn ich mich diesen Ängsten stellte. Aber es braucht Mut, vom Vertrauten ins Unvertraute aufzubrechen.

Manche Übergänge in unserem Leben wollen wir selber, beispielsweise aus dem Elternhaus ausziehen. In andere werden wir unfreiwillig gestossen, beispielsweise eine Kündigung oder eine Krankheitsdiagnose. Was ist das Gemeinsame, was der Unterschied dieser Übergänge?

Das Gemeinsame ist natürlich, dass es Übergänge sind (schmunzelt). Der Unterschied lässt sich mit dem Begriff der internalen versus der externalen Kontrollüberzeugung erklären. Bei einer internalen Kontrollüberzeugung habe ich verinnerlicht, dass ich nicht fremdbestimmt bin, sondern der Ort der Kontrolle bei mir ist. Das ist jedoch eine Illusion. In jedem Leben gibt es Momente, in denen mir die Kontrolle entzogen ist. Es reicht eine Krankheitsdiagnose, und die Welt sieht kom-



plett anders aus. Lesen Sie das Wort «Leben» rückwärts. Von einem Moment zum anderen ist nur noch «Nebel», wo vorher alles klar war.

Es heisst, eine gute Vorbereitung ist das A und O für das Gelingen von Übergängen. Auf manche neuen Lebenssituationen – bleiben wir bei Ihrem Beispiel der Krankheitsdiagnose – kann man sich jedoch kaum vorbereiten.

Das stimmt zwar. Doch jeder erfolgreich bewältigte Übergang stärkt das Vertrauen in meine Ressourcen und ist eine gute Vorbereitung für den nächsten. Jede gemeisterte Krise führt mich zu mir zurück, macht mich reicher, reifer und tiefer, wie ich immer sage.

Es gehört zu den Aufgaben von Fachpersonen in sozialen und pflegerischen Berufen, Menschen in Übergängen zu begleiten. Was kann ich tun, damit ich für diese Aufgabe gerüstet bin?

Das Stärken der eigenen psychischen Widerstandskraft ist sicher zentral. Hierzu kommen mir Begriffe wie Resilienz, Salutogenese, Work-Life-Balance oder positive Psychologie in den Sinn. Ich selbst bringe es gerne so auf den Punkt: Wer personenzentriert pflegt und betreut, muss als Person zentriert sein. Letzte Woche war ich zu Besuch auf einer Demenzwohngruppe. An der Türe stand der Spruch: «Wer keine Ruhe hat, kann keine Ruhe geben.» Sich zu zentrieren, aber auch sich abzugrenzen, sind zwei wichtige Fähigkeiten. Abgrenzen nicht im Sinne von Mauern bauen, sondern im Sinne einer guten Nähe-und-Distanz-Gestaltung. Wenn ich das Thema «Demenz» unterrichte, stelle ich es immer unter den Titel «Demenz fordert Präsenz». Meine Präsenz ist «my present», also mein Geschenk.

langt jedoch die Fähigkeit, Menschen in Krisen zu begleiten. Ein weiteres Problem ist, dass unsere Abrechnungssysteme die Erfassung solcher Betreuungsarbeiten gar nicht zulassen. Hier krankt unser System.

Werden Übergänge in Institutionen zu wenig professionell unterstützt?

Ich kann die Frage nicht stellvertretend für die Institutionen beantworten. Meine Erfahrung zeigt, dass das Bewusstsein für Übergänge bei einzelnen Mitarbeitenden wohl vorhanden ist. Oft kann dieses Wissen jedoch nicht wirksam werden, wenn es nicht zur Chefsache wird. Deshalb wünsche ich in meinen Inhouse-Schulungen immer, dass Leitende aus allen Ebenen mit dabei sind. Von den Institutionen fordere ich eine Abkehr vom zu stark betriebswirtschaftlichen Denken und eine Umkehr zu zentralen Werten wie Empathie. Wie sollen wir empathisch sein, wenn wir nur noch unseren Aufgaben hinterherrennen und dadurch die Selbstempathie verlieren?

Abgesehen von den institutionellen Rahmenbedingungen: Wie schaffe ich es als Mitarbeitende, Menschen in Übergängen noch kompetenter zu begleiten?

Um eine kompetente Begleiterin oder ein kompetenter Begleiter von Übergängen zu werden, braucht es nebst einem vertieften Fachwissen auch die Fähigkeit, dieses im entscheidenden Moment loszulassen, um ganz Mensch zu sein, empathisch und selbstempathisch. Vielleicht hilft zudem das Bewusstsein, dass wir selber in einem steten Übergang sind – einmal sind wir «Übergänger», einmal Begleiter. Gute Begleiterinnen und Begleiter sind Menschen, die ihre eigenen Übergänge auf eine Zeile gemeistert haben.

Interview: Astrid Bossert Meier

«Jede gemeisterte Krise macht mich reicher und reifer.»

André Winter, Gerontologe

Wie gut gelingt die Begleitung von Übergängen in der Praxis?

Das Bewusstsein, dass es sich um eine zentrale Aufgabe handelt, ist zu wenig vorhanden. Wenn ich in Schulungen das Relokationsstress-Syndrom erwähne, sehe ich bei den Teilnehmenden oft grosse Augen. Der Begriff bezeichnet die physiologischen und psychosozialen Störungen, die durch den Wechsel aus der vertrauten Umgebung resultieren können. Zwar weiss man, dass der Eintritt in ein Heim eine Krisensituation darstellt – die meisten Eintritte in Pflegeinstitutionen sind heute bekanntlich Notfall-eintritte. Das ver-



André Winter (60) ist Gerontologe, Erwachsenenbildner und Autor. Unter anderem arbeitet er als Lehrbeauftragter bei ARTISET Bildung und Dozent zum Thema «Alter» an der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik hsl. André Winter lebt mit seiner Familie in Hitzkirch.

Menschen in Übergängen begleiten heisst, als Mensch da zu sein

Der Eintritt in den Kindergarten, die Einweisung in die geschlossene Jugendeinrichtung, der Schritt ins Pflegeheim oder das Lebensende im Hospiz: So unterschiedlich die Situationen sind, bei allen sind Übergänge zu bewältigen. Wie gelingt es, sie professionell zu begleiten? Wir haben in der Praxis nachgefragt.

Hospiz: In den Tod begleiten

Der letzte Übergang in unserem Leben ist jener in den Tod. Dr. Sibylle Jean-Petit-Matile ist Ärztin und Geschäftsführerin der Stiftung Hospiz Zentralschweiz. Sie und ihr Team begleiten jährlich rund 140 Menschen auf dem Weg des Loslassens. «Nicht loslassen», korrigiert Dr. Jean-Petit-Matile, «sondern freilassen. Wer die Menschen um sich herum freilässt, erfährt, dass das, was verbunden ist, bestehen bleibt.» Wer einen Menschen in den Tod begleite, werde Teil eines Wunders. Genau so, wie wenn ein Kind zur Welt kommt. «Plötzlich spielt es keine Rolle mehr, wer man ist. Wir beide sind Menschen, die einander in etwas existenziell Ursprünglichem begleiten.»

schätzen und den Pflegenden zu wenig Zeit lassen mit den Menschen.» Im Hospiz gilt: Ist eine Pflegendende bei einer Person, führt sie die Handlung zu Ende – auch wenn es klingelt. Denn sie darf sicher sein, dass andere Pflegendende da sein werden. «So zu arbeiten, ist sehr erfüllend», sagt Sibylle Jean-Petit-Matile. Doch eine solche aufmerksame Pflege kostet. Die Finanzierung ist nach wie vor ein zäher und zermürbender Kampf. Obwohl das Hospiz schwerstkranke Menschen aufnimmt, die sonst ein teures Spitalbett belegen würden, wird das Haus wie ein Pflegeheim finanziert – bei doppelt so hohem Personalaufwand. Das bedeutet, dass die Institution jährlich rund eine Million Franken durch Fundraising hereinholen muss.

«Wir lassen Pflegenden zu wenig Zeit mit den Menschen.»



Dr. Sibylle Jean-Petit-Matile, Hospiz Zentralschweiz

Mit diesen Worten beschreibt Sibylle Jean-Petit-Matile die Haltung, mit der schwerkranke Menschen im Hospiz begleitet werden. «Es ist eine dienende Haltung von jenen, die gerade geben, zu jenen, die etwas erhalten.» Das bedürfe einer guten Selbstreflexion, einer inneren Balance und eines Teams, auf das man sich verlassen könne.

Achtsam wahrnehmen

Präsent sein, sorgfältig und bewusst arbeiten: das sind wichtige Grundsätze im Hospiz. «Aber wir sind keine Heiligen, wir sind Übende», sagt Sibylle Jean-Petit-Matile. «Wir arbeiten daran, im Team in einer aufmerksamen Haltung zu sein.» Am Patientenbett sind die Pflegenden gefordert, achtsam wahrzunehmen, wie es einer Person geht. Diese Achtsamkeit bedingt jedoch Zeit, so die Ärztin. «Ich bin überzeugt, dass wir den Pflegeberuf in seiner Wichtigkeit komplett falsch ein-

Spezialisierte Jugendeinrichtung: Präsenz gefordert

Übergänge einer ganz anderen Art werden in der Viktoria Stiftung Richigen begleitet, einer Einrichtung im Massnahmenvollzug für Jugendliche. Ilona Burkhard und Naïma Räfle begleiten in den teils geschlossenen Wohngruppen weibliche Jugendliche nach zivil- oder strafrechtlichen Zwangseinweisungen. Sie studieren zudem Sozialpädagogik im dritten beziehungsweise vierten Jahr an der hsl Luzern.

Der abrupte Übergang von der «Freiheit» in die geschlossene Wohngruppe ist für Jugendliche einschneidend. Dessen sind sich Ilona Burkhard und Naïma Räfle bewusst. «Wir reden von Zwangseinweisungen. Da ist stets viel Adrenalin im Spiel, nicht nur bei den Jugendlichen, sondern auch bei uns.» Für Naïma Räfle als Begleitende heisst das: «In Eintrittssituationen bin ich extrem präsent. Denn ich weiss nie, was kommt».

Schwierigkeiten aushalten

Präsenz ist in der Viktoria Stiftung Richigen ein Schlüsselbegriff. «Wenn ich hier bin, bin ich zu 150 Prozent hier», umschreibt es Naïma Räfle eindrücklich. «Dann spielt die Aussenwelt keine Rolle mehr.» Ihr Auftrag sei, verlässlich und beständig zu sein gegenüber den Ju-



Ilona Burkhard

gendlichen, die in ihrem Leben oft wenig oder gar keine Strukturen erfahren hätten. «Wir gehen in den Kontakt mit ihnen», ergänzt Ilona Burkhard. «Wir laufen nicht weg, wenn es schwierig wird, sondern stellen uns der Auseinandersetzung. Das verstehe ich unter Arbeit auf Augenhöhe.» Versprechen müssten zu hundert Prozent eingehalten werden. «Die Jugendlichen wurden so oft mit leeren Versprechungen abgespiesen. Wenn ich sage, «ich bin in fünf Minuten bei dir», darf es nicht in zehn Minuten sein. Das hat mit Wertschätzung, Verlässlichkeit, ja gar mit Urvertrauen zu tun, das den Jugendlichen oftmals fehlt.»

Gleiche Haltung gibt Sicherheit

Im Team mit derselben Haltung zu arbeiten, ist zwar in jeder Institution wichtig – aber in der Viktoria Stiftung Richigen vielleicht noch etwas entscheidender, so Naima Räfle Einschätzung. «Unsere Jugendlichen sehnen sich nach Sicherheit und Struktur. Doch sie sind auch Profis im Testen und Aushebeln.» An einem Strick ziehen – das ist leichter gesagt als getan, selbst wenn die Institution klare Regeln vorgibt: «Oft geht's um konkrete Alltagsfragen, hinter denen jedoch grundsätzliche Haltungen stehen», sagt Ilona Burkhard. Es sei wichtig, diese Diskussionen zu führen und zu einem gemeinsamen Standpunkt zu kommen, um den Jugendlichen Sicherheit zu geben.

«In Eintrittssituationen bin ich extrem präsent.»

Naima Räfle, Viktoria Stiftung Richigen



Kleinkinderbereich: Rollen klären

Sicherheit und Verlässlichkeit sind Bedürfnisse, die auch bei Übergängen im Kleinkinderbereich zentral sind. Monika Hürlimann ist Bereichsleiterin frühkindliche Bildung und Betreuung der Stadt Luzern. Niklaus Oberholzer leitet den Schulpsychologischen Dienst der Stadt Luzern. Sie beide beschäftigen sich intensiv mit Übergängen und leiten seit zwei Jahren das Pilotprojekt «Übergänge vom Vorschulalter in die Volksschule». Dabei erarbeiten Vertreterinnen und Vertreter von Kitas, Spielgruppen, Kindergärten und einer Pilotschule in der Stadt Luzern gemeinsam mit Fachstellen des Früh- und Schulbereichs Leitlinien, wie sie diesen Übergang besser gestalten und begleiten können. Als die verschiedenen Akteure den Prozess starteten und intensiver zusammenarbeiteten, stellten sie fest: Es herrscht viel Verwirrung. Wissen über die Tätigkeit der



jeweils anderen Akteure war oft nur ansatzweise vorhanden oder veraltet. Zudem realisierten die Arbeitsgruppen, wie ungenau manche Rollen und Aufgaben definiert waren. Sie machten sich an die «Knochenarbeit» mit dem übergeordneten Ziel, gemeinsame Haltungen zu entwickeln. Die Klärung von Rollen und Verantwortlichkeiten sorgte auch für Auseinandersetzungen, sagt Projektbegleiterin Monika Hürlimann. «Die intensive Diskussion hilft jedoch, Klarheit und Orientierung in der Übergangssituation zu schaffen.»

Niklaus Oberholzer

Positive Übergangserfahrungen

Ziel des Pilotprojekts ist, die Chancen der Kinder im Eintritt zu verbessern und ihnen damit eine positive Übergangserfahrung zu ermöglichen. Das sei nicht zu unterschätzen, sagt Schulpsychologin Niklaus Oberholzer. «Gelingt ein Übergang, entstehen neue Ressourcen. Das Kind wird in seinem Selbstwertgefühl und in seiner Selbstwirksamkeit gestärkt.»



Monika Hürlimann geht davon aus, dass der Wechsel vom Vorschul- in den Schulbereich in drei Vierteln aller Fälle problemlos verläuft. In Kitas beobachtet sie bezüglich Übergängen in den letzten Jahren eine grosse Sensibilisierung. Und dennoch: «Wir sehen, dass dieser Übergang noch immer unterschätzt wird, auch von Eltern.» Diese erwarteten, auch aufgrund des eigenen Drucks bei der Arbeit, dass das Kind im ganzen Betreuungssystem innert kürzester Zeit «funktioniere» und sich zurechtfinde. Es gelte, das Kind wieder vermehrt ins Zentrum zu stellen. «Die Frage ist, wie wir einen Übergang gestalten, damit es dem Kind gutgeht. Nicht, wie wir ihn gestalten, damit es für Kita, Hort, Schule oder Eltern praktisch ist.»

Betagtensiedlung: Vorbereitung erleichtert Übergänge

Auch ein Eintritt ins Pflegeheim kann grosse Verunsicherung auslösen. Markus Thalmann leitet die Betagtensiedlung Huwel in Kerns, welche 44 Pflegezimmer und 69 Alterswohnungen anbietet. Er spricht das Relokationssyndrom an, mit welchem Schlaflosigkeit, Stress oder massive Verstimmungen in der ersten Zeit im Pflegeheim umschrieben werden. Es tritt umso mehr auf, als neun von zehn Eintritten heute stark fremdbestimmt sind. Oft folgt der Wechsel unvorbereitet nach einem Spitalaufenthalt und innert weniger Tage.



Dass sich viele ältere Menschen nicht mit der Möglichkeit eines Heimeintritts auseinandersetzen, bedauert Markus Thalmann. «Vorbereitung macht alle Übergänge einfacher. Schon Nietzsche sagte: «Lerne, zu sterben.» Doch auch die Gesellschaft trage eine Mitverantwortung. Gerade während Corona habe man Altersheimen immer wieder vorgeworfen, Menschen einzusperren oder zu isolieren. Das Bewusstsein dafür, dass das Leben in einem Pflegeheim auch sehr erfüllend sein kann, wenn ein Mensch Hilfe braucht, müde oder einsam ist, fehle heute oftmals. Manchmal hadert Markus Thalmann mit den gesellschaftlichen Entwicklungen und der fehlenden Anerkennung und wünscht sich etwas mehr Vertrauen in die Arbeit seines Teams – im Wissen darum, dass überall Fehler passieren können: «Wir müssen nicht perfekt sein, aber die Begleitung muss stimmig und herzlich sein.»

«Wir negieren Traurigkeit nicht.»

Markus Thalmann, Betagtsiedlung Huwel, Kerns



Sich einlassen wollen

Stimmig soll auch ein Eintritt ablaufen. Ein Willkommensgruss an der Tür, Karte und Blumen im Zimmer, die formelle Schlüsselübergabe: Rituale erleichtern vieles und werden im «Huwel» gepflegt. Doch versucht

das Team, möglichst individuell das richtige Mass zu finden. «Oft spüren wir eine Traurigkeit. Wir negieren sie nicht, wir nehmen sie ernst», sagt der Heimleiter. Empathie sei gerade in der Übergangsphase enorm wichtig. «Es braucht einen guten Umgang mit Nähe und Distanz.» Manchen Bewohnenden helfe Trost und Zuneigung. Bei anderen sei erst etwas Distanz gefragt, damit die Person im neuen Umfeld ankommen könne. Pro Jahr treten rund zwanzig Personen ins Pflegeheim ein. «Daraus ergibt sich eine gewisse Routine. Unseren erfahrenen Mitarbeitenden stehen unterschiedliche Werkzeuge zur Verfügung, die sie einsetzen können.» Die Begleitung von Übergängen verlange aber stets mehr als Fachwissen und Routine, betont er. Gefragt sei auch ein Sich-einlassen-Wollen.

Markus Thalmann spricht damit einen zentralen Punkt an, der von allen Interviewten betont wird. Ob in der Auseinandersetzung mit Jugendlichen, der Diskussion über die optimale Zusammenarbeit in der Kinderbetreuung, der präsenten Haltung im Hospiz oder der Empathie im Pflegeheim: Nur wer sich auch selbst als Mensch auf eine Übergangssituation einlässt, kann Übergänge gelingend begleiten.

Astrid Bossert Meier

Wie man von der guten Kollegin zur guten Vorgesetzten wird

Wenn Kolleg:innen Vorgesetzte werden, bringt das einige Herausforderungen mit sich. Ein neues Kursangebot von ARTISET hilft, Klippen zu umschiffen.

Das Teammitglied hat mehr Erfahrung oder ist älter – und plötzlich sagt man ihm, wo es langgeht. An der Sitzung muss man als neue Führungsperson einen einstigen Kollegen ermahnen, doch bitte endlich zum Punkt zu kommen. Das sind zwei von vielen Herausforderungen, die sich mit der Übernahme einer leitenden Funktion ergeben. «Der damit einhergehende Rollenwechsel ist anspruchsvoll», sagt Rahel Graf. Sie ist Lehrbeauftragte des eintägigen Kurses «Heute Kollege:in, morgen Vorgesetzte:r». Das neue Angebot von ARTISET Bildung hatte diesen Spätsommer seine Premiere.

«Oft befinden sich Führungspersonen in einer Sandwich-Funktion.»

Rahel Graf, Lehrbeauftragte

Unterschiedliche Erwartungen

Mit der neuen Position kommen veränderte Erwartungen: von den ehemaligen Kolleg:innen, von Vorgesetzten, von Klient:innen und Angehörigen. Oft befinden sich Führungspersonen in einer Sandwich-Funktion. «Sie müssen gegenüber dem Team etwas vertreten, das weiter oben entschieden wurde.» Schwierig ist das insbesondere bei umstrittenen Beschlüssen. Auch deswegen müssen Vorgesetzte lernen, auszuhalten, dass sie infrage gestellt werden. «Mit ihrer Meinung machen sie sich angreifbar», so Rahel Graf. Erschwert wird das Ganze durch den Fachkräftemangel: «Gerade junge Personen in leitenden Positionen des Pflegebereichs haben oft Skrupel, durchzugreifen. Aus Angst, Teammitglieder könnten kündigen.»

Welches sind weitere typische Stolpersteine? Rahel Graf warnt davor, mit der Tür ins Haus zu fallen: «Will jemand gleich zu Beginn alles umkrepeln, wird das im Team kaum für Begeisterung sorgen.» Anfänglich sei ein Beobachten gefragt: «Augen und Ohren offenhalten und wahrnehmen, wo der Schuh drückt.» Ferner sollten die Ansprüche an sich selbst realistisch sein. «Wer mit dem Ziel antritt, vom ersten Tag an perfekt zu führen, wird es sehr schwer haben.»

Freude am Führen leben

Der Perspektivenwechsel ist zugleich Chance und Herausforderung. Er fordert heraus, sich neu zu (er)finden. Führungspersonen müssen sich frisch positionieren, Altes loslassen und Verantwortung übernehmen. «Dazu sollen sie einen eigenen Stil und ein eigenes Führungsverständnis entwickeln.» Nähe wie auch Distanz zu den ehemaligen Kolleg:innen sind neu zu definieren. Wichtig ist überdies die Fähigkeit, sich abzugrenzen, auch mal Nein zu sagen – zumal die bisherigen Aufgaben in einem reduzierten Zeitrahmen weiter zu erledigen sind und die Führungsfunktion oft nur einen Teil der Berufstätigkeit ausmacht.

Die Umstellung sei ein Prozess, sagt Rahel Graf. Man müsse in die Rolle hineinwachsen. Im Kurs gibt sie Tipps, wie das gelingt. Wichtig sei aber auch die Unterstützung der Vorgesetzten der neuen Führungskräfte. Sie sollten klare Leitplanken festlegen und zu Beginn helfen, Prioritäten zu setzen. Vor allem aber sollten sie Vorbilder sein. «Wenn sie die Freude am Führen leben, gestaltet sich der Einstieg für die Neuen einfacher.»

David Koller

i

Heute Kollege:in, morgen Vorgesetzte:r – Den Rollenwechsel bewusst gestalten.

21. August 2023, Bern



<https://bit.ly/KolleginVorgesetzte>

Herzlich willkommen bei ARTISET Bildung

Kathrin Schönberger heisst die neue Leiterin Administration der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik hsl. Sie arbeitet bereits seit August bei uns und hat ihre Drehscheibenfunktion schon bestens im Griff. Kathrin stammt ursprünglich aus Augsburg und lebt seit einigen Jahren in der Schweiz, wo sie an verschiedenen Orten im kaufmännischen Bereich tätig war. Unter anderem war sie in den letzten Jahren auch für die Administration der Geschäftsstelle von CURAVIVA Zentralschweiz – Bildung tätig.



Kathrin Schönberger

Simon Brechbühler



Seit dem 1. Oktober 2022 arbeitet Simon Brechbühler als Dozent und Kursleiter bei der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik hsl. Er übernimmt die Kursleitung von Thea Klarenbeek, die sich künftig auf ihre Funktion als Co-Leiterin der hsl und als Dozentin fokussieren wird. Simon bringt fundierte Erfahrungen im Bereich Sozialpädagogik, soziokulturelle Animation, Medienpädagogik und Projektarbeit mit.

Einen Monat später, am 1. November 2022, startete Anna-Katja Scheiwiler als Kursleiterin und Dozentin Psychologie im hsl-Team. Anna-Katja hat ihren Master of Science (MSc) in Klinischer Psychologie und Gesundheitspsychologie an der Universität Fribourg abgeschlossen. In den letzten Jahren war sie als Schulpsychologin im Kanton Solothurn tätig.



Anna-Katja Scheiwiler

Lela Gautschi



Lela Gautschi ist die Nachfolgerin von Melanie Bolz, Bildungsbeauftragte Sozial- und Kindheitspädagogik mit Schwerpunkt ZIVI-Kurse. Sie startet am 1. Januar 2023 im Weiterbildungsteam. Sie ist ursprünglich Primar- und Sekundarlehrerin, Erwachsenenbildnerin mit einem MAS in Prävention und Gesundheitsförderung und bereits als Lehrbeauftragte für unsere ZIVI-Kurse tätig. Damit kennt sie das Umfeld, den Auftrag und die Lehrbeauftragten im Ausbildungszentrum des Bundes in Schwarzsee bestens.



Das neue Weiterbildungsprogramm ist da

Zu finden als Download auf der Website,
oder zum Bestellen als gedruckte Version:



<https://bit.ly/WBProgramm>



Gender-WC

«Endlich – wurde aber auch Zeit», sagen die einen. «So geht's aber gar nicht – gesetzliche Vorgaben müssen eingehalten werden», sagen die anderen. Die neuen, geschlechtsneutralen WCs geben am Abendweg zu regen Diskussionen Anlass. Es ist nicht immer einfach, allen Bedürfnissen gerecht zu werden – aber wir bleiben dran.

Auf verkürztem Studienweg zum Diplom «Gemeindeanimator:in»

Dank spezifischer Vorbildung in drei statt vier Jahren zum Diplom Gemeindeanimator:in HF bei ARTISET Bildung: Zwei ehemalige hfg-Absolventinnen erzählen von ihren Erfahrungen.

Nach dreijährigem Studium haben Chantal Altorfer und Milena Adamo ihre Ausbildung als Gemeindeanimatorinnen HF im Sommer 2022 erfolgreich abgeschlossen. Sie sind sich einig, dass die Zeit an der hfg sie auf beruflicher und persönlicher Ebene gestärkt hat.

Dank Vorbildung verkürzt

Zum eidgenössisch anerkannten Abschluss als diplomierte:r Gemeindeanimator:in HF führen zwei Ausbildungswege: die vierjährige Ausbildung ohne berufsspezifische Vorkenntnisse und die dreijährige Ausbildung mit spezifischer Vorbildung – so wie bei Chantal Altorfer und Milena Adamo, die beide über ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) als Fachfrau Betreuung verfügten. In beiden Varianten ist die Ausbildung dual aufgebaut; die Studierenden eignen sich ihre berufsspezifischen Kompetenzen sowohl in der Schule als auch in der Berufspraxis an.

Breites Arbeitsfeld

Gemeindeanimator:innen sind praxisnah ausgebildete Profis und arbeiten für private und öffentliche Trägerschaften wie politische Gemeinden, Kirchgemeinden, Institutionen der offenen Kinder- und Jugendarbeit, Organisationen im Bereich Alter, Quartiervereinigungen oder in anderen sozialen Einrichtungen. Sie setzen sich für den sozialen Zusammenhalt der Bevölkerung wie auch für die Verbesserung der Lebensqualität in Bezug auf das soziale und kulturelle Zusammenleben in der Gemeinde oder im Quartier ein.

Gut in den Kurs integriert

Studierende wie Chantal Altorfer und Milena Adamo, welche das Studium mit spezifischer Vorbildung absolvieren, stossen jeweils zum sogenannten «Gesamt-



kurs» dazu, welcher bereits ein Jahr früher begonnen hat. Der Start an der hfg gelang den beiden gut. Hilfreich waren hierfür die Einführungstage für die «neuen» Studierenden, in denen die wichtigsten Inhalte aus dem ersten Ausbildungsjahr vermittelt wurden. Die Begegnungen im Gesamtkurs bleiben beiden Frauen in schöner Erinnerung: «Wir wurden von den anderen Studierenden, vom Kursleiter und von den weiteren Dozierenden sehr herzlich empfangen, was den Einstieg und das Anknüpfen an fachliche Inhalte erleichterte.» Wo Wissenslücken auftauchten, konnten sie diese im Selbststudium schnell schliessen. Zudem waren andere Studierende gerne bereit, Fragen zu beantworten.

Beruflich und privat ein Gewinn

Und welche eigenen Transitionen haben die neu diplomierten Gemeindeanimatorinnen während der drei Jahre an der hfg durchlaufen? «Uff, viele!», antwortet Chantal Altorfer und lacht. Wie wichtig Selbstreflexion ist, sei ihr bereits vor der hfg bewusst gewesen. Heute reflektiere sie aber viel breiter. Das helfe enorm, ihr Handeln und Agieren mit den Adressat:innen professionell zu gestalten und Zusammenhänge in Systemen zu verstehen. «Das ist auch im privaten Umfeld sehr hilfreich.» Milena Adamo ist durch das Studium in ihrer Selbstsicherheit gereift. «Ich kann heute viel sicherer und klarer argumentieren und meine Überlegungen begründen. Das ist für mich nicht nur für den beruflichen, sondern auch für den privaten Kontext eine nützliche Kompetenz.»



Jetzt anmelden und Ausbildungsplatz sichern!

Start für das **hfg-Studium** mit spezifischer Vorbildung: August 2023.

Mehr Informationen zu Ausbildung, Beruf, Infoveranstaltung usw. unter artisetbildung.ch/hfg

**ARTISET
Bildung**



Neuer Auftritt ARTISET Bildung

Vor einem Jahr wurde die Föderation ARTISET gegründet. In diesem Rahmen haben auch die drei Höheren Fachschulen und die Weiterbildungsabteilungen beschlossen, ihren Auftritt zu überarbeiten. Schnell war klar, dass unsere Kund:innen von einem starken gemeinsamen Auftritt noch mehr profitieren können. Doch was unsere gemeinsamen Qualitäten und Stärken sind und wie wir diese noch besser sichtbar machen können, galt es zu neu zu definieren.

Die Mitarbeitenden von ARTISET Bildung haben sich darum im letzten Jahr intensiv mit der gemeinsamen Haltung und mit Werten befasst. Zusammengefasst wurden diese Überlegungen in fünf triftigen Argumenten, die aufzeigen, was unsere Studierenden, Kurs teilnehmenden und die Branche von uns erwarten dürfen. Die Kürzestfassung der fünf Überzeugungen: ARTISET Bildung steht für eine wegweisende Bildungsinstitution, für persönliche Begleitung, für einen konsequenten Praxisbezug, beste Zukunftsfähigkeit und ein grosses Netzwerk.

Diese Aussagen sind auch Grundlage des neuen gemeinsamen visuellen Auftritts der drei Höheren Fachschulen hsl, hfg, hfk und der Abteilung Weiterbildung.

Und übrigens: Alle unsere Models sind echt – haben also bei einer der Höheren Fachschulen oder bei der Weiterbildung studiert.

Mehr dazu (und weitere Models) auf unserer Website artisetbildung.ch.

Welcome to Vienna: hsl-Bildungsreise fand doch noch statt

Nach zweimaliger Verschiebung klappte es: 17 Mitarbeitende der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik hsl unternahmten im August eine viertägige Bildungsreise in Wien.

Die Caritas Wien ermöglichte den Schweizer Gästen Einblicke in ihre Projekte: Die «Grätzleltern» – eine Form der Peer-to-Peer-Arbeit geben Menschen, die oft selbst einen Migrations- und Flüchtlingshintergrund haben, ihre Erfahrungen und ihr Wissen an Menschen in schwierigen Lebenssituationen weiter und erleichtern ihnen so das Ankommen in Wien (Grätzl = Quartier). Im Atelier 10, gleich nebenan haben sich in fixen Arbeitsbereichen Künstler:innen mit und ohne Beeinträchtigungen eingerichtet und nutzen den Raum für ihr Wirken und für mögliche Ausstellungen.



Ein Besuch des Kollegs für Sozialpädagogik zeigte auf, dass Corona auch in Österreich frappant ähnliche Bildungserfahrungen in der Sozialpädagogik verursachte und ermöglichte. Die Begegnungen mit der Schulleiterin und der Dozentin waren erfrischend (der klimatisierte Raum bei 35 Grad Aussentemperatur war sehr willkommen), offen und ehrlich. Am letzten Vormittag der Reise lernten die Teilnehmenden Dänu kennen: einen Berner Obdachlosen in Wien. Als Guide der Shades-Tours führte er die Gruppe durch das Wien, welches er als Obdachloser erlebte. Echt und nahbar.

Bildungsreise in Wien: Die Teilnehmenden waren sich einig, dass sie auf vielerlei Ebenen genährt wurden. Erfahrungen und Wissen wurden erweitert, und kulinarisch ging die Reise um die halbe Welt. Miteinander unterwegs sein: Es wurde gelacht und geschwätzt, erlebt und geteilt, entflammt und genossen. Alle reisten mit einem «Sackerl» voll Wunderbarem nach Hause. Was für ein Geschenk, so eine Erfahrung im Team machen zu dürfen.

Gemeinsam unterwegs für ein selbstbestimmtes Leben

Lino Hemmi begleitet den 21-jährigen Samuel F. als Assistenzperson. Oberstes Prinzip der Arbeit ist so viel Selbständigkeit und Selbstbestimmung wie möglich.

«Hoi!» Immer wieder ist der Gruss zu hören, während Samuel F. mit seinem Trottinett durch die Strassen kurvt. Das führt zu viel lächeln, oft kommt ein «Hoi» zurück – bisweilen ergänzt mit Samuels Vornamen. Man kennt den 21-Jährigen. Zweifelsohne: Hier in Glarus ist er zu Hause. Begleitet wird er heute von Lino Hemmi (27), seiner persönlichen Assistenzperson. Samuel hat eine Autismus-Spektrum-Störung, ist rund um die Uhr auf Betreuung angewiesen.

Subtile Unterstützung

Das Duo ist unterwegs, um sich für das Mittagessen einzudecken. Bevor es in die Migros geht, will Samuel noch kurz auf den «Klöntaler» warten, den Bus ins nahegelegene Tal. Mit Fahrplänen kennt er sich aus, schon biegt das Postauto um die Ecke. Der Chauffeur erwidert das Winken.

Auf dem Speiseplan steht Pizza. Teig, Sugo, Mozzarella, Zwiebeln und Pilze: Samuel kennt die Zutaten und holt sie aus dem Regal. Auch die Zahlung mit der Debitkarte übernimmt er. Lino Hemmi ist stets an seiner Seite. Wenn nötig, greift er subtil ein – immer nur so viel wie erforderlich. Nach der Migros geht es in die Bibliothek. Samuel will sich mit Hörbüchern und DVDs eindecken. Er entscheidet sich für Kindermedien. «In einigen Dingen ist er 21, in anderen pubertär, manchmal acht oder neun», erklärt Lino Hemmi.

«Unser Setting ist günstiger als ein Lebensplatz in einer Institution.»

Lino Hemmi, Assistenzperson

Wie eine kleine Institution

Der Anblick ist spektakulär. Unweit von Samuels Heim erheben sich Felswände. Zusammen mit seiner Mutter Edith T. wohnt er in einem Reihenhaus, malerisch gelegen am Rand von Glarus. Die oberste Etage haben sie zur Einliegerwohnung umgebaut. Hier lebt er



Samuel F. und Lino Hemmi unterwegs in Glarus.

selbständig. Unterstützung ist aber nie weit – unter anderem von Lino Hemmi. Dieser arbeitet in einem 85-Prozent-Pensum und ist Teil des vierköpfigen Assistenzteams. Dem gehören Edith T. sowie der Landwirt Fredy Kyburz an. Bei ihm arbeitet Samuel an drei Nachmittagen pro Woche. Vierter im Bunde ist Jürgen Meile. Er hat dieselbe Funktion wie Lino Hemmi, ist aber in einem kleineren Pensum tätig. «Unser Team ist an sich eine kleine Firma», erläutert Lino Hemmi. Es gibt regelmässige Teamsitzungen – auch Samuel nimmt daran teil –, Supervisionen und Konzepte.

Gefragt ist Authentizität

Etwas vorspielen bringt nichts. «Samuel spürt alles.» Entsprechend viel Authentizität ist gefragt: «Wenn es mir nicht gut geht, sage ich es ihm.» Ansonsten würde Samuel unsicher – weil er eine Diskrepanz wahrnimmt. Zumal die beiden fast den ganzen Tag zusammen sind. «Mein Beruf ist nicht pflegerisch», so Lino Hemmi. Samuel mache fast alles selbst. «In erster Linie bin ich pädagogisch tätig.» Ein wichtiger Teil ist die gezielte Förderung, etwa im Rechnen, Schreiben oder Lesen. Zur Unterstützung von Samuels Wahrnehmung arbeitet Lino Hemmi nach dem Affolter-Modell, auch «gespürte Interaktionstherapie» genannt.

Derzeit fokussiert das Team unter anderem auf den Erwerb von mehr Adjektiven. Damit sich Samuel geziel-



Gemeinsam besuchen Samuel F. und Lino Hemmi den Schlagzeugunterricht. Hier zeigen sie, was sie gelernt haben. Fotos: David Koller

ter ausdrücken kann. Oft kommuniziert er über ein Tablet. Hier kann er ohne grosse Mühe Sätze eintippen. «In den vergangenen zwei Jahren hat er enorme Fortschritte gemacht», sagt Lino Hemmi. Besagte Förderung erachtet er als grossen Vorteil des Assistenzmodells. «Sie ist ausgeprägter als in einer Institution.» Ein anderer Unterschied: Samuel kann seine Betreuer:innen auswählen. «Würde die Chemie zwischen uns nicht stimmen, wäre ich nicht hier.» Das steht sinnbildlich für das oberste Ziel der Arbeit: so viel Selbständigkeit und Selbstbestimmung wie möglich – und grosse gegenseitige Wertschätzung.

Ewiger Kampf ums Geld

Keinesfalls will Lino Hemmi Systeme gegeneinander ausspielen. Auch eine Institution habe ihre Vorteile. «Bei Samuel funktioniert der Assistenz-Ansatz einfach besser.» Seit sechs Jahren bewährt er sich. Und dennoch ist es ein stetiger Kampf. Zumindest aus finanzieller Sicht. Unentwegt ringt Samuels Mutter um mehr Unterstützung. Das, obwohl Menschen mit Beeinträchtigung gemäss der von der Schweiz ratifizierten UNO-Behindertenrechtskonvention selbst bestimmen dürfen, in welcher Form sie leben möchten.

Das liebe Geld. «Unser Setting ist zurzeit günstiger als ein Lebensplatz in einer Institution», sagt Lino Hemmi. Jährlich spare der Kanton so 100 000 Franken ein. Geldgeber sind Invalidenversicherung und Krankenkasse, daneben gibt es private Unterstützer. Einen wichtigen Anteil trägt Samuels Mutter mit ihrer Gratisarbeit. Zur Aufgabe der Assistenten gehört auch die Administration. Hier ist Samuel – als eigentlicher Arbeitgeber – vollumfänglich auf Hilfe angewiesen. Unter anderem gilt es, fehlende Lohnsummen durch Stiftungsgelder

oder Crowdfunding zu decken. Alle diese Aufgaben erledigt Lino Hemmi, der ursprünglich eine Banklehre absolviert hat, zusammen mit den anderen Teammitgliedern.

Wenn die Lautstärke steigt

Nach dem Mittagessen wird es laut. Auf Samuels Etage steht ein Schlagzeug. Regelmässig hauen er und Lino Hemmi in die Felle. Die beiden besuchen gemeinsam den Unterricht, auch das ist Teil der Förderung. Die Freude ist Samuel anzusehen, er lässt die Sticks tanzen.

Laut wird es bisweilen auch ohne Schlagzeug: Manchmal ist Samuel überspannt. Er schreit, wirft um sich. «Dann muss ich der Fels in der Brandung sein», sagt Lino Hemmi. So etwas dürfe man nicht persönlich nehmen. «Es hat nie mit mir zu tun.» Diese Situationen seien herausfordernd, aber zu bewältigen. «Doch an anderen Orten fehlen die Kapazitäten, sich dann die erforderliche Zeit zu nehmen.» Die Notlösung: Beruhigungsmittel. In der Betreuung von Samuel sind sie ein absolutes Tabu.

Gemeinsame Ausflüge, gemeinsame Freude

Am nächsten Tag machen sich Samuel und Lino auf in den Zoo Zürich. Das tun sie immer mal wieder. Samuel geht in Glarus auf den Zug, auf halber Strecke steigt Lino an seinem Wohnort zu. «Ich freue mich sehr», sagt Samuel immer wieder. «Ich mich auch», entgegnet Lino. Man nimmt es ihm ab. Manchmal sei sein Beruf sehr schön, manchmal anstrengend, sagt er. «Doch meistens gehe ich abends glücklich nach Hause.»

David Koller

«Hier bin ich als Mensch gefordert»

Früher hat er als Radio- und Fernsehmechaniker gearbeitet, heute betreut er Menschen mit Demenz: Blagoj Cholev (46) befindet sich derzeit im fünften Semester der Ausbildung zum dipl. Pflegefachmann HF. Er sagt: «Dieser Beruf ist genau das, wonach ich gesucht habe.»

Sich am Abend zusammen an den Tisch setzen, manchmal mit einem Glas Wein, und sich gegenseitig von den Erlebnissen des Tages erzählen: Das ist bei Maja und Blagoj Cholev ein von beiden geschätztes Ritual. «Dabei fiel mir auf, wie zufrieden sich meine Frau stets über ihren Beruf in der Pflege äusserte, wie schön es sei, mit Menschen zu arbeiten», erinnert sich Blagoj Cholev.

Eine Zufriedenheit, die er bei sich selber seit längerem vermisste. Der gelernte Radio- und Fernsehmechaniker, der vor 22 Jahren aus Mazedonien in die Schweiz kam, war in einer Firma, die sich auf Klarsichtverpackungen spezialisiert hatte, für das Einrichten der Maschinen verantwortlich und amtierte als Teamleiter.

«Ich habe das gerne gemacht und bin dankbar dafür», stellt Blagoj Cholev klar. Doch neben der fehlenden beruflichen Perspektive war es vor allem die Frage der Sinnhaftigkeit, die ihn beschäftigte. «Ich merkte, dass ich mich nach einer Arbeit sehnte, die mich erfüllt und mit der ich mich zu hundert Prozent identifizieren kann.»

«Das ist genau das, was ich will.»

Blagoj Cholev, Pflegefachmann HF

«Genau das, was ich will»

Durch die abendlichen Gespräche mit seiner Ehefrau wurde sein Interesse an den Berufen im Gesundheitswesen geweckt. Maja Cholev hat sich als Pflegefachfrau HF stets weitergebildet und ist heute in leitender Position als Bereichsleitung Pflege und Betreuung in einer Pflegeinstitution tätig. Nach intensiver Auseinandersetzung mit diesem Beruf und einem zweitägigen Praktikum in einer Demenzabteilung war für ihn klar: «Das ist genau das, was ich will.» Nicht zuletzt hätten ihn auch die guten Angebote für Quereinsteiger und die Weiterbildungsmöglichkeiten im Pflegebereich überzeugt (siehe Kasten «Karriere machen als Mensch»).

Derzeit befindet sich Blagoj Cholev im fünften von total sechs Semestern der berufsbegleitenden Ausbildung zum diplomierten Pflegefachmann HF. Bedeutet: Schule und Arbeit wechseln sich semesterweise ab. Momentan fährt er jeden Tag mit dem Zug nach Winterthur ins Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen und drückt dort die Schulbank.

Lerndisziplin nötig

Wobei: «Die Präsenz im Unterricht ist das eine – das andere ist das selbständige Lernen zu Hause, das einiges an Zeit und vor allem Disziplin erfordert», so Cholev. Als Familienvater – gemeinsam mit seiner Frau hat er eine elfjährige Tochter – müsse er gut planen, um Arbeit, Schule und Familienleben unter einen Hut zu bringen. Dies nicht zuletzt im Hinblick auf das sechste und letzte Semester, in dem zusätzlich eine Diplomarbeit verfasst wird.

Umso glücklicher ist Blagoj Cholev über seinen Arbeitgeber, das «Gesundheitszentrum für das Alter Entlisberg», das nur 20 Autominuten von seinem Wohnort im aargauischen Rottenschwil entfernt liegt. Nebst dem kurzen Arbeitsweg schätzt er, dass er dort als Quereinsteiger sehr gut betreut werde – «vor allem aber ist die Arbeit an sich, die tägliche Auseinandersetzung mit den Bewohnerinnen und Bewohnern, extrem herausfordernd und befriedigend».

Persönliche Beziehung

Das erste Praxissemester verbrachte Cholev in der Demenzabteilung, das zweite in der Gerontopsychiatrie. Was genau sind seine Aufgaben? «In der Morgenschicht beispielsweise helfen wir den Bewohnern und Bewohnerinnen beim Aufstehen, bei der Körperpflege und begleiten sie zum Frühstück.» Gespräche führen, nachfragen, wie es geht, kommunizieren, Anteil nehmen am Leben der Bewohnenden: «In der Langzeitpflege baut man zu den Menschen eine persönliche Beziehung auf.»

Zu den Kernkompetenzen eines Pflegefachmanns HF, einer Pflegefachfrau HF gehören die Umsetzung des Pflegeprozesses und das vernetzte Denken. «Dank der interdisziplinären Zusammenarbeit mit verschiedenen Diensten, etwa mit dem ärztlichen Dienst, mit



der Physio- und Ergotherapie und auch mit Pflegeexpertinnen, kommen die Bewohnenden in den Genuss einer professionellen pflegerischen und medizinischen Betreuung.» Im Mittelpunkt stehe dabei ein optimaler Informationsaustausch.

«Wir sind alles Menschen»

Als Pflegefachmann in einem Gesundheitszentrum für das Alter wird Blagoj Cholev tagtäglich mit physiologischen Ausscheidungen konfrontiert. «Ja, das gehört in einem Beruf, in dem man so nahe mit Menschen zu tun hat, dazu», bestätigt er. Mühe bereite ihm das nicht. «Wir sind alles Menschen – ich versuche jeweils, mich in die Situation meines Gegenübers zu versetzen und so zu handeln, wie ich es selber als angenehm und passend betrachten würde.»

Selbstreflexion und Empathie

Selbstreflexion sei eine wichtige Voraussetzung für diese Arbeit; ebenso die Fähigkeit zur Empathie. Blagoj Cholev sagt es so: «Ich fühle mich bei meiner Arbeit in meinen Kompetenzen als Mensch vielseitig gefordert und gehe dadurch abends zwar manchmal müde, aber mit einem guten Gefühl nach Hause.» Etwas, das er auch seiner Tochter mit auf den Lebensweg geben möchte: «Man muss das, was man tut, gerne und mit Herz machen. Der Lohn allein kann

nicht Ansporn sein – Lohn gibt es nur einmal im Monat, zur Arbeit aber geht man jeden Tag.»

Für seine Zukunft hat der angehende Pflegefachmann bereits Pläne: «Nach dem Abschluss der Ausbildung möchte ich mich innert drei Jahren zum klinischen Fachspezialisten weiterbilden. Und wer weiss, vielleicht hänge ich noch eine weitere Ausbildung an. Möglichkeiten im Gesundheitswesen gibt es viele.» Sein Motto: «Man muss Träume mit konkreten Zielen verfolgen, sonst bleiben es nur leere Träume.»

Ursula Känel Kocher

i

«Karriere machen als Mensch»

Langzeitpflege bezeichnet die Pflege und Betreuung von Menschen mit Unterstützungsbedarf über einen längeren Zeitraum. Diese Menschen sind wegen ihres hohen Alters, einer Krankheit oder Behinderung nicht mehr in der Lage, alle alltäglichen Aufgaben alleine zu bewältigen. Mit der Kampagne «Karriere machen als Mensch» wollen die drei Branchenorganisationen ARTISET, Spitex Schweiz und OdASanté die Vorteile und Möglichkeiten von Berufen und Karrieren in der Langzeitpflege aufzeigen. In der Kampagne werden mehrere Quereinsteiger porträtiert – unter anderem auch Blagoj Cholev.

langzeit-pflege.ch/quereinstieg/

Keine Angst vor Neuem

Sandra Picceni lernte Maschinenzeichnerin, ihr Wunschberuf war Grafikerin und sie landete in der Sozialpädagogik. Mit 23 Jahren war sie Teamleiterin und machte die Ausbildung zur Sozialpädagogin, als sie schon in der Funktion stand. Sandra Picceni sagt von sich: «Ich habe Pläne, und das Leben serviert mir immer wieder anderes.»



Nach 20 Jahren im Sozialbereich suchte ich eine neue Herausforderung in der Bildung: Dozentin schwebte mir vor. Ich wollte mein Wissen erweitern. Im Inserat von ARTISET las ich «Bildung», und ich sagte mir: Probiers! Ich habe keine Angst vor neuen Sachen. Es klappte: Seit Februar arbeite ich zu 60 Prozent im Ressort Berufs- und Personalentwicklung im Behindertenbereich, mit 20 Prozent als Fachmitarbeiterin bei INSOS. Nach einem Monat bei der Arbeit lichtete sich der Nebel. Es macht mir Freude, die Institutionen «auf der anderen Seite» zu unterstützen und dort Einfluss zu nehmen. Vorher hatte ich den Blick stets auf die Institution selber gerichtet.

Zur «anderen Seite» von mir: Was immer ich mache – ich bin stets ganz dabei oder gar nicht. Das war beim Fischen so, als ich vor gut 15 Jahren mein Brevet machte. Das ist mit meinen Bienchen so, die ich vor zehn Jahren aus Biodiversitätsgründen in meinem Garten eingemietet habe. Wenn mein Mann und ich nicht gerade im Garten werkeln, liegt der Fokus von uns beiden im Moment beim Biken. Gerade sind wir von einer Camper-Tour im Bündnerland zurückgekehrt. Meistens suche ich die Bikerouten auf der Karte aus. Ich mache mir nie viele Gedanken zum Gelände. So kommt es, dass unsere Ausflüge manchmal abenteuerlich enden. Das war auch in diesen Ferien so: Da gabs eine Abfahrt, die war unwegsam und stotzig. Aber wir meistern das immer irgendwie. Sie fragen sich vielleicht, ob wir keine Grenzen kennen und eines von uns nicht weiterwill oder hässig wird. Klar, solche Situationen sind auch uns bekannt. Sie passieren uns aber nie gleichzeitig, und es sind ja meistens kurze Momente, die es zu überbrücken gilt. Da helfen wir uns gegenseitig.

Aufgezeichnet von Bernadette Kurmann

Agenda

Aktuelle Weiterbildungen

Polymedikation

Medikamentenmanagement – Assessment und Behandlungsziele
19. Januar 2023, Luzern

Impulsworkshop: Generation Z – Was ist los mit der Jugend von heute?

2. Februar 2023, 17.30 bis 19.30 Uhr,
online per Zoom

Visitenkompetenz – Zusammenarbeit mit den Ärztinnen und Ärzten

7. Februar 2023, Luzern

Schweizer Klassiker neu aufgetischt

Gewagt – traditionell – unverkennbar
9. Februar 2023, Zürich-Altstetten

Sprache gestaltet Beziehung

Einführung in die Methode der gewaltfreien Kommunikation M. Rosenberg
14./15. Februar 2023, Luzern

Behandlungspflege

27. Februar bis 30. Juni 2023 (11 Tage), Luzern

Achtsam sein mit mir

30. März 2023, Luzern

Alle aktuellen Angebote unter

artisetbildung.ch/weiterbildung

ARTISET Bildung – Weiterbildung

wb@artisetbildung.ch
Tel. 041 419 01 72

Impressum

«Gazette» ist die Kund:innenzeitschrift von ARTISET Bildung und erscheint dreimal jährlich.

Kontakt: ARTISET Bildung, Abendweg 1, 6000 Luzern 6, Tel. 041 419 72 53, artisetbildung.ch, info@artisetbildung.ch

Herausgeber:innenkommission:

Sandra Herren, Manuela Kessler, Jeannette Paul, Martin Zentner, Lisa Bechter, Florence Parmiggiani, Astrid Bossert Meier

Redaktion: Florence Parmiggiani, Astrid Bossert Meier, Lisa Bechter

Layout: frappant.ch, Bern

Auflage: 7300 Exemplare
