

5

Unser Thema

Drei Studierende der hsl, hfk und hfg erklären, wie sie Diskriminierung im Berufsalltag begegnen.

6

Unser Thema

Die meisten Diskriminierungen ereignen sich in der Arbeitswelt. Das zeigen neuste Zahlen des Bundes.

14

Porträt

Sumitha Yogarajah ist Sozialpädagogin HF. Sie erzählt von ihrem Leben zwischen zwei Kulturen.



Diskriminierung – Wir schauen hin!

Editorial	2
Unser Thema	
«Diversität ist heute Alltag»	3
Wie begegnen Sie Diskriminierung?	5
Diskriminierung auch bei der Arbeit	6
«Wir wollen mehr Zugehörigkeit schaffen»	8
Geflüstert	9
Aktuelles aus der Bildung	10
Reportage	12
Porträt	14
Die andere Seite von ...	16



Monique Wittwer, unsere Fotografin, hatte den Auftrag, das Thema Diskriminierung nicht aus der Opferperspektive darzustellen, sondern vielmehr Stationen, Wege oder Strategien aus der Diskriminierungsfalle aufzuzeigen: Hürden überwinden, sich freischwimmen, sich schützen und gemeinsam kämpfen.

Liebe Leser:innen

Was wir nicht hören, sehen oder erleben wollen:

Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Behinderung, politischer Haltung oder Religion kommt nach wie vor oft, zu oft vor. Die Statistiken auf den Seiten 6 und 7 zeigen, dass Diskriminierung am häufigsten bei der Arbeit, im öffentlichen Raum oder in der Schule erlebt wird.



Als Bildungsanbieter ist ARTISET Bildung demzufolge in vielerlei Hinsicht gefordert: Wir bilden Studierende für die Arbeit im sozialen sowie im Bildungsbereich aus. Zudem bieten wir Weiterbildungen für Mitarbeitende in Sozial- und Gesundheitsinstitutionen an. Die meisten unserer Absolvent:innen arbeiten mit besonders vulnerablen Menschen, die etwa aufgrund von Behinderung, Religionszugehörigkeit, Nationalität, sozioökonomischem Status oder sexueller Orientierung bezüglich Diskriminierung besonders gefährdet sind.

Die Teams in den Betrieben sind in der Regel divers zusammengesetzt, was im Arbeitsalltag immer wieder zu Konflikten führt. Bewusstsein und Bildung sind ein erster Schritt zur Prävention von Diskriminierung. So ist der Umgang mit Diversität ein zentraler Bildungsinhalt unserer Angebote.

ARTISET Bildung will ein Ort sein, wo sich alle wohl und sicher fühlen können, wo allen fair und mit gleichem Respekt begegnet wird. Als Bildungsort und als Arbeitgeber sind wir gefordert, auch bei der eigenen Organisation kritisch hinzuschauen, denn Diskriminierung kommt in verschiedener Gestalt und überall vor. Der Kampf gegen Diskriminierung ist ein fortlaufender Prozess. Er erfordert stetiges Engagement und die Bereitschaft, sich selbst und die Organisation kritisch zu hinterfragen.

So sehen wir Aktivitäten wie beispielsweise den «Appell für eine rassismuskritische Weiterentwicklung der Lehr- und Lernkultur der Schweizer Fachhochschulen und höheren Fachschulen Sozialer Arbeit» als willkommenen Impuls für unsere Weiterentwicklung.

ARTISET Bildung will ein Ort sein, wo Vielfalt nicht nur akzeptiert, sondern als Bereicherung angesehen wird. Denn nur in einer solchen Umgebung können wir das volle Potenzial aller erkennen, fördern und nutzen. So sind alle gefordert: Teilnehmende, Studierende, Mitarbeitende und die Leitung.

Ich hoffe, die aktuelle «Gazette» bietet dazu einen guten Anstoss.

N. Weder

Monika Weder, Leiterin Bildung

«Diversität ist heute Alltag»

Nicht selten arbeiten in Alters- und Pflegeheimen Menschen aus zwanzig Nationen mit unterschiedlichsten Berufen und Qualifikationen. Diese Diversität ist herausfordernd, kann aber auch als Potenzial gesehen werden, sagt Kursleiterin und Coach Annamarie Ryter im Interview.

Alters- und Pflegeheime sind von einer grossen Vielfalt geprägt. Einerseits nimmt die Diversität unter den Bewohnenden zu. Andererseits ist auch das Personal sehr heterogen zusammengesetzt. Was ist die Herausforderung dieser Diversität?

Annamarie Ryter: Erlauben Sie mir eine Vorbemerkung. Ich habe grosse Hochachtung vor der Leistung der Teams in den Institutionen. Wie die Mitarbeitenden über alle Berufsgrenzen und Hierarchien hinweg miteinander umgehen, wie sie den Alltag bewältigen und praktische Lösungen finden, das verdient Anerkennung.

Dennoch führt die Diversität auch zu Problemen.

Auch wenn man den Fokus gerne auf die Probleme legt, ist es eine Tatsache, dass die Schweiz als Einwanderungsland in den letzten Jahrzehnten eine riesige Integrationsleistung erbracht hat. Diversität ist heute Alltag. Doch natürlich gibt es auch Herausforderungen. In unseren Alters- und Pflegeheimen leben 80- und 90-jährige Menschen, die vielleicht erstmals in direkten Kontakt mit einem Menschen «of Colour» oder einer Muslimin mit Kopftuch kommen. Sie werden mit einer komplett neuen Realität konfrontiert. Und das in einer Lebensphase, in der sie aufgrund ihrer Pflegebedürftigkeit selber in einer schwachen Position sind. Das ist wirklich anspruchsvoll und zeigt ganz neue Konfliktlinien auf.

Was haben Sie ihm geraten?

Aus der Rassismusforschung wissen wir, dass die persönliche Begegnung Brücken schafft. Dabei ist die Institution gefordert. Sie soll das Nein der Bewohnerin ernst nehmen, aber auch die Verletzung des Mannes anerkennen. Der Mitarbeiter soll gestärkt und darin unterstützt werden, eine professionelle Haltung zu finden – zu erkennen, dass die Reaktion der Frau mit unserer rassistisch geprägten Gesellschaft zusammenhängt und dass sie möglicherweise noch nie direkten Kontakt hatte mit einem Menschen «of Colour». Vielleicht akzeptiert die Bewohnerin, dass der eritreische Pfleger ihr in einem ersten Schritt das Essen serviert oder dass er ihr mal von seiner Mutter erzählen darf, um eine Verbindung herzustellen. Mir ist aber klar, dass eine Institution in solchen Situationen an zeitliche Grenzen kommen kann.

Wie gross ist das Bewusstsein der Institutionen für die wachsende Diversität?

Das ist sehr unterschiedlich. Pointiert gesagt, reicht die Haltung von «Der Kunde ist König» und bestimmt, wer ihn wie betreut, bis zu «Diversität ist Tatsache, daran sollen sich die Bewohnenden gewöhnen». Ein achtsamer Umgang mit Diversität beginnt bereits beim Vorgespräch mit Bewohnenden. Dabei kann man ansprechen, dass das Team in der Pflege oder in der Küche sehr vielfältig ist und dass die Institution diese Vielfalt als Stärke betrachtet. Auch bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden soll Diversität thematisiert werden. Sie müssen wissen, dass Diskriminierung nicht geduldet wird. Die Institution ist gefordert, ihren Mitarbeitenden ein Instrumentarium zu geben, wie sie sich verhalten können.

Was sagen Sie zur Forderung, Anlaufstellen für Diskriminierung oder Rassismus zu schaffen?

Ich unterstütze interne Anlaufstellen mit spezifisch geschultem Fachpersonal. Dieses kann die Mitarbeitenden stützen und mit ihnen Strategien gegen Diskriminierung erarbeiten. Wichtig ist jedoch die Trennung zwischen Vertrauensperson und Leitung. Und ebenfalls wichtig: Eine Vertrauensperson ersetzt nicht das Bewusstsein der Vorgesetzten für das Thema. ➤

«Persönliche Begegnung schafft Brücken.»

Dr. Annamarie Ryter

Welche?

Ein Beispiel: In einer Weiterbildung erzählte ein Mitarbeiter aus Eritrea von einer Bewohnerin, die sich von ihm nicht pflegen lassen wollte. Das hat ihn sehr getroffen, weil ihm in der Pflege Sensibilität und Qualität sehr wichtig sind. Wir diskutierten in der Gruppe, was hier eine angemessene Reaktion wäre.

Von den Leitungen erwarte ich explizites Fachwissen und eine absolut klare Haltung. Sie leben vor und greifen bei Bedarf auch ein.

Was passiert, wenn dem Thema «Diversität am Arbeitsplatz» zu wenig Beachtung geschenkt wird?

Es kommt zu Ausgrenzung und Chancenungleichheit. Wenn beispielsweise jemand aufgrund eines Kopftuches in der Berufswahl eingeschränkt ist, wird die Ungleichheit zementiert. Chancengleichheit ist dann erreicht, wenn Mitarbeitende nicht «besonders nett» sein müssen aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft, ihrer Kultur, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung etc.

Der Begriff Diversity-Management ist in aller Munde. Was beinhaltet ein gutes Diversity-Management im Alters- und Pflegeheim?

Es betrachtet die Vielfalt als Normalität, legt den Fokus auf die Ressourcen jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters und wirkt jeglicher Ungleichheit entgegen. Das beginnt schon bei den Bewerbungen. Auch heute noch sind die Chancen auf eine Anstellung tiefer, wenn ich einen ausländischen Namen habe. In Basel wirbt eine Apotheke mit dem Slogan «Wir lächeln für Sie in 29 Sprachen». Vielfalt kann man auch als Stärke wahrnehmen.

Manchmal ertappe auch ich mich dabei, dass ich voreingenommen bin oder Zuschreibungen mache. Wie kann ich Gegensteuer geben?

Wir leben in einer über Jahrhunderte geprägten rassistischen Gesellschaft, die alle Lebensbereiche umfasst – von der Wissenschaft über das Theater bis hin zum Kinderbuch oder zur Werbung. Es ist wichtig, dass uns dies bewusst ist. Wir machen uns laufend Bilder, sie dienen der Orientierung. Doch wir müssen wachsam sein. Mein Ratschlag ist, Zuschreibungen wie «ihr» und «wir» zu vermeiden, sondern stets die Begegnung von Mensch zu Mensch zu suchen.

Astrid Bossert Meier



Dr. Annamarie Ryter ist Historikerin und Germanistin mit verschiedenen Zusatzausbildungen. Seit zwanzig Jahren leitet sie zusammen mit Karin Grütter das Beratungsunternehmen «bildbar». Sie coacht Einzelpersonen und Teams und leitet Kommunikationstrainings. Für ARTISET Bildung leitet sie einen Kurs zum Thema «Diversität in Teams».

i

Weiterbildungen von ARTISET Bildung zum Thema Diversität/Vielfalt (Auswahl)

Herausforderung unterschiedliche Mitarbeitende führen
tinyurl.com/3wvt9ta5

Grundlagen der Teamentwicklung
tinyurl.com/2p8dtfpd

Effiziente Teams – eine zentrale Führungsaufgabe
tinyurl.com/4kypjab5

Diskriminierungskritische Pädagogik – Theorie oder Praxis?

(vgl. dazu auch den Artikel in dieser «Gazette», S. 11)
tinyurl.com/3h22eay9

Stille und lebhafte Menschen: wie gute Zusammenarbeit gelingt
tinyurl.com/2wcff24w



Wie begegnen Sie Diskriminierung?



Nadja Büchel, Studierende Höhere Fachschule Sozialpädagogik hsl, Schulergänzende Betreuung Kanton Glarus

«Unser Team lebt eine klare Haltung: Wir schreiten bei jeder Art von verbaler Diskriminierung ein. So können wir vieles im Kleinen auffangen. In einem ersten Schritt versuche ich jeweils, zusammen mit den Kindern die unterschiedlichen Positionen festzuhalten. Ich möchte verstehen können, wie und warum die Situation entstanden ist. Meist sind nicht Religionszugehörigkeit, Hautfarbe oder Geschlecht das Problem, doch ein Streit wird darüber ausgefochten. Klärung und Aufklärung hilft den Kindern, zu verstehen, weshalb wir diese Beleidigungen nicht zulassen. Und dann setze ich auf Ressourcen. Statt die Kinder an etwas festzumachen, das ihnen noch nicht so gut gelingt, bringe ich Verbindendes ins Spiel. Vielleicht lieben beide Pokémon-Karten oder beide spielen gern Fussball. Ich lege den Fokus auf Gemeinsamkeiten statt auf Unterschiede.

Für meine tägliche Arbeit sind zudem unsere internen kulturellen Schulungen hilfreich. Eine Mitarbeitende macht sich jeweils über ein Land kundig, informiert sich beispielsweise über das Bildungssystem oder die politische Situation und stellt ihre Erkenntnisse im Team vor. Wissen schafft Verständnis. Ich kann Verhalten besser einordnen und Familien darin unterstützen, sich mit Schweizer Gepflogenheiten zurechtzufinden.»



Riccardo Di Giulio, dipl. Kindheitspädagoge HF, Schulergänzende Betreuung Gemeinde Thalwil

«Oft wird gesagt, es wäre schön, mehr Männer im Berufsfeld der Kindheitspädagogik zu haben. Allerdings wird männliches Fachpersonal auch mit kritischem Blick betrachtet, insbesondere bezüglich der Nähe-Distanz-Thematik. Hier erlebe ich eine gewisse Diskriminierung. Es gibt Erziehungsberechtigte, die ihr Kind nicht von einem Mann getröstet wissen wollen, was meinen professionellen Handlungsspielraum einschränkt. Und in einem Praktikum mit Kleinkindern war es mir als Mann nicht erlaubt, Kinder zu wickeln. Solche Erfahrungen können für junge Berufsleute schon ernüchternd sein.

Zudem wünschte ich mir von Institutionen, dass sie sich klarer positionieren. Die allermeisten Kitas bezeichnen sich als politisch und religiös neutral, respektieren aber nicht, wenn jemand wegen Ramadan fastet, oder sie feiern ausschliesslich christliche Feste wie Weihnachten und Ostern. Ich erwarte pädagogische Konzepte, die anstelle von generalistischen Sätzen klare Positionen beinhalten, die im Alltag auch wirklich umgesetzt und getragen werden. Ganz allgemein bin ich der Meinung, dass wir uns vermehrt präventiv gegen Diskriminierung einsetzen sollten, statt reaktiv auf einzelne Vorfälle zu reagieren.»



Barbara Wiget, dipl. Person Gemeindeanimation HF, Soziokultur Illnau-Effretikon

«Ich identifiziere mich als nonbinär. Es war ein langer Prozess, bis ich zu dieser für mich stimmigen Bezeichnung fand. Mit Diskriminierung bin ich jeden Tag konfrontiert – strukturell, gesellschaftlich oder individuell. Banale Themen sind die Toiletten oder die binäre Anrede «Herr» oder «Frau». Seit zwei Jahren erwähne ich in der Signaturzeile meiner Mails, dass ich als nonbinäre Person beispielsweise mit «Guten Tag Barbara Wiget» angesprochen werden kann. Dennoch wird dieser Wunsch oftmals übergangen. Das verletzt, weil ich mich so nicht wahrgenommen fühle. Und es irritiert, insbesondere im beruflichen Umfeld der sozialen Arbeit. Schliesslich gehört es zu unserem Berufsauftrag, sich gegen jegliche Formen der Diskriminierung einzusetzen.

Ich erfahre aber auch Stärkendes. Nach meinem Hinweis führte ARTISET Bildung in Luzern, wo ich an der hfg studierte, genderneutrale Toiletten ein. Und als ich mich in der Soziokultur der Stadt Illnau-Effretikon bewarb, wurde meine Nonbinarität ohne Vorbehalte respektiert. Manchmal werde ich im Jugendtreff gefragt, ob ich verheiratet sei. Dann erkläre ich meine Situation, auch wenn Nonbinarität meist weit weg ist von der Lebensrealität der Jugendlichen. Ich will das Thema aber nicht tabuisieren. Je mehr ich es normalisiere, desto normaler wird es in der Gesellschaft.»

Umfrage: Astrid Bossert Meier

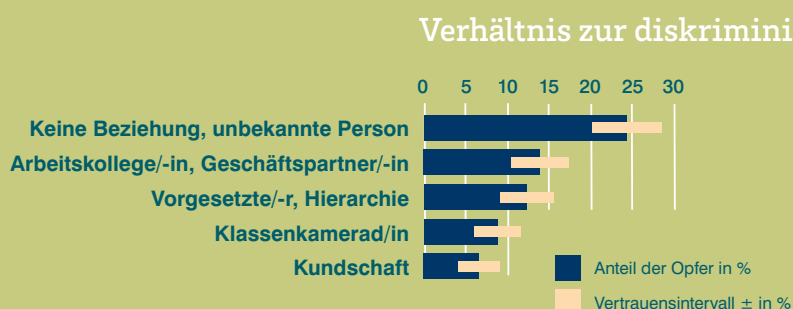
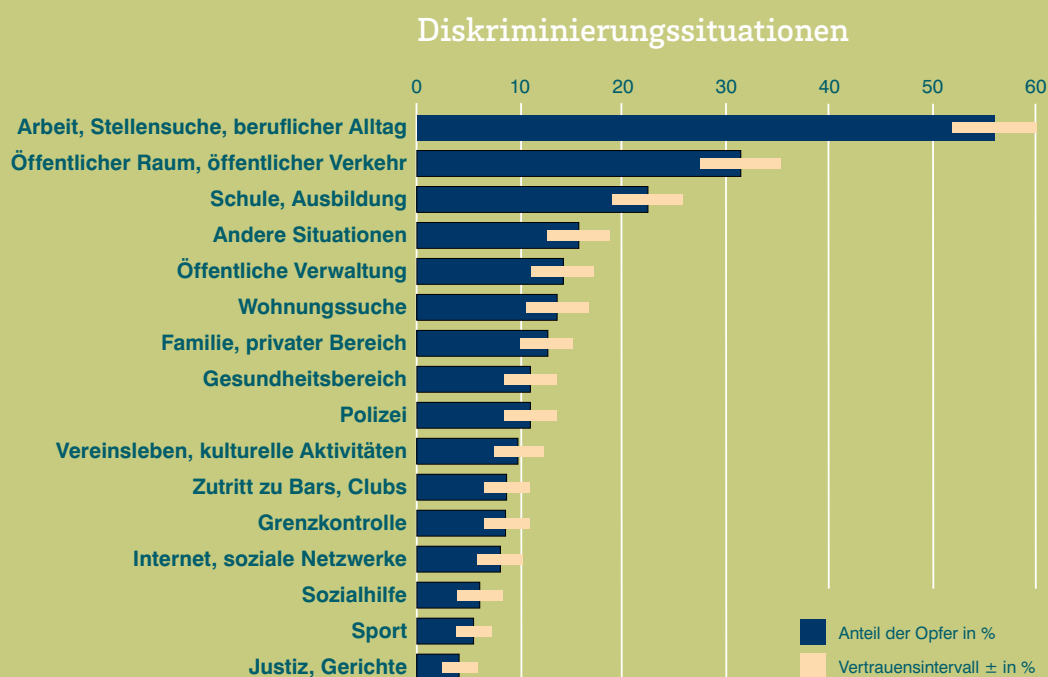
Diskriminierung auch bei der Arbeit

Kürzlich hat das Bundesamt für Statistik die neusten Resultate der Erhebung «Diskriminierung und Rassismus in der Schweiz 2023» publiziert. Dabei zeigte sich: Die meisten Diskriminierungen ereignen sich in der Arbeitswelt.

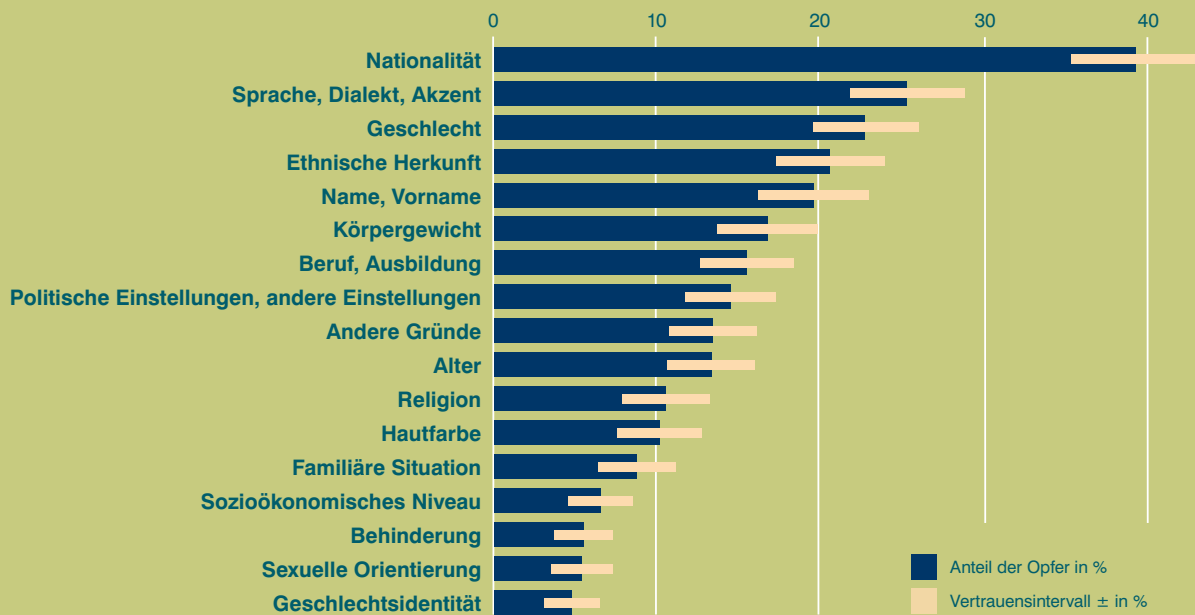
In den letzten Jahren blieben die von den Opfern am häufigsten genannten Diskriminierungsgründe und -situationen unverändert: Nationalität, Sprache und Geschlecht. Und die meisten Diskriminierungen ereigneten sich bei der Arbeit oder Arbeitssuche, gefolgt von Situationen im öffentlichen Raum und in der Schule/Ausbildung.

Die häufigsten Diskriminierungsformen sind psychische und verbale Gewalt. Nahezu vier von zehn Opfern gaben an, Diskriminierung in Form von Ausgrenzung, Nichtbeachtung oder Spott erlebt zu haben. Ebenfalls von einem grossen Anteil der Betroffenen genannt wurden verbale Gewalt, Drohungen, Mobbing oder die Vorenthaltung von Informationen.

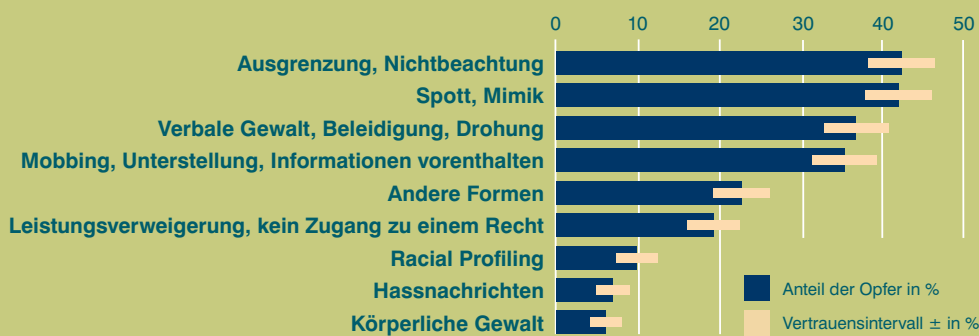
Die Opfer von Diskriminierungserfahrungen berichteten vor allem von psychosozialen Folgen. Am häufigsten gaben sie an, sich der Gesellschaft weniger zugehörig zu fühlen, oder sie erlebten eine Verschlechterung ihrer sozialen Beziehungen.



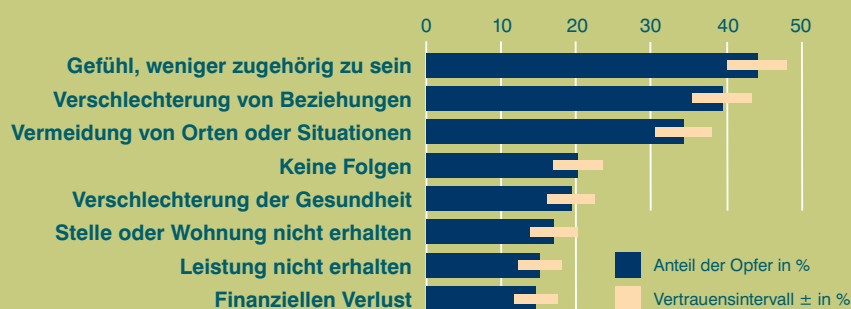
Diskriminierungsgründe



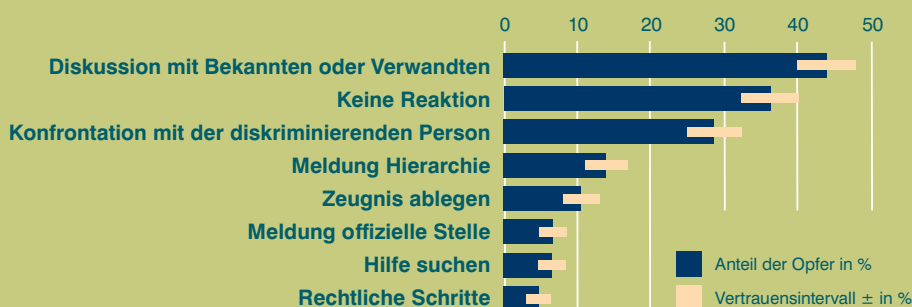
Diskriminierungsformen



Folgen der Diskriminierung



Reaktionen auf Diskriminierung



i

Alle Resultate der neusten Erhebung
«Diskriminierung und Rassismus in
der Schweiz 2023»:



tinyurl.com/99wyt2uj/

Die wichtigsten Zahlen und Fakten
zum Thema von der Fachstelle für
Rassismusbekämpfung:



tinyurl.com/57wu36zs

«Wir wollen mehr Zugehörigkeit schaffen»

Die Weiterbildung an der hfk zum Anti-Bias-Ansatz soll Studierende des Aufbaustudiums anregen, diskriminierungsbewusstes Arbeiten in Kitas zu etablieren.

2017 besuchte Monika Sempach in Berlin eine Kita, die nach dem Anti-Bias-Ansatz arbeitet. Die Kursleiterin der Höheren Fachschule für Kindheitspädagogik hfk war überzeugt von der diesem Konzept zugrunde liegenden Arbeitshaltung. Seither bietet die hfk den Studierenden des Aufbaustudiums die Möglichkeit, diese Arbeitsform kennenzulernen.

Für den heutigen Ausbildungstag sind die beiden Gastdozentinnen Andrea Müller, Leiterin, und Angela Janasik-Erdem, Mitarbeiterin der Berliner Kindertagesstätte, an die hfk nach Zug gereist. Das Einzugsgebiet der Kita im Berliner Bezirk Neukölln ist divers, die kulturellen Hintergründe sind vielfältig. Genau hier setzt der Anti-Bias-Ansatz an: Er stellt die verschiedenen Formen von Diskriminierung als Ausdruck gesellschaftlich ungleicher Positionen und Machtverhältnisse in den Fokus und zielt darauf ab, Diskriminierungen sowohl auf der zwischenmenschlichen, institutionellen als auch gesellschaftlich-kulturellen Ebene abzubauen.*

Eigene Prägungen erkennen

In einem ersten Unterrichtsteil steht die Stärkung der Ich-Identität und der Bezugsgruppenidentität im Zentrum. «Sich mit sich selbst und den eigenen Prägungen auseinanderzusetzen, ist essenziell, um nach dem Anti-Bias-Konzept zu arbeiten», führt Gastdozentin Andrea Müller aus. Diskriminierendes Verhalten geschehe oft unbewusst. Umso wichtiger also, genau hinzuschauen und sich seiner Prägungen bewusst zu werden. «Ausserdem kann es passieren, dass mit bester Ab-

sicht Klischees reproduziert werden», ergänzt Angela Janasik-Erdem. Führe zum Beispiel eine Kita eine Projektwoche über verschiedene Länder durch und setze das in einer stark vereinfachten, mit Vorurteilen besetzten Form um, präge das den Blick der Kita-Kinder. «So entsteht zum Beispiel die Vorstellung, dass alle Japanerinnen im Kimono herumlaufen oder alle Italiener jeden Tag Pizza essen», so Kita-Leiterin Müller.

Spannende Diskussionen ergeben sich zur Umsetzung von Feierlichkeiten: Fasnacht, Weihnachten, Ostern feiern? Die Berliner Kita in ihrem multikulturellen Umfeld hat dafür eine pragmatische Lösung gefunden. Sie verzichtet nicht auf Feierlichkeiten, schliesslich sorgen diese für Begegnungsmomente. Allerdings wird nun ein Frühlings-, ein Sommer, ein Herbst- und ein Winterfest gefeiert. So werden die diversen religiösen und kulturellen Hintergründe weder prominent in den Vordergrund, noch ausschliessend in den Hintergrund gerückt.

Kleiner Aufwand, grosse Wirkung

Unter dem Titel «Respekt für Vielfalt» regen die Dozentinnen mit konkreten Beispielen an, gängige Muster kritisch zu überdenken. Die Frage «Wo wart ihr in den Ferien?» schliesst diejenigen aus, die nicht in die Ferien fahren konnten. Die Formulierung «Jetzt wart ihr drei Wochen nicht da. Was habt ihr in dieser Zeit erlebt?» macht es möglich, etwas über das Kind zu erfahren, ohne eine Wertung einzubringen. Auch beim Kita-Spielzeug lasse sich mit wenigen Ergänzungen eine grosse Wirkung erzielen. Material gibt es dafür genug, wie die Beispiele der beiden Gastdozentinnen zeigen. Stifte für verschiedene Hautfarben, Bilderbücher, deren Figuren unterschiedliche Körpermerkmale zeigen, etc. «Das Bewusstsein dafür zu schaffen, ist wichtig», führt Andrea Müller in der Pause aus. «Wenn uns das heute gelingt, ist schon viel erreicht, um vorurteilsbewusster zu arbeiten.»

Der praxisnahe Unterricht kam bei den Studierenden an. «Die Erfahrung der Dozentinnen war extrem spürbar», sagte beispielsweise Studentin Sirin Aeschlimann nach Abschluss des Morgenprogramms. Sie gehe mit vielen Inputs und Fragen in den Mittag.

* Quelle: www.anti-bias-netz.org



Neue Mitarbeiter:innen, Diplomfeier und Kunterbuntes



Neue Mitarbeiter:innen

<< Denise Maillard ist seit Juni Marketingverantwortliche von ARTISET Bildung. Denise ist ausgebildete Graphic-Designerin und war mehrere Jahre Mitinhaberin einer Luzerner Werbeagentur. Sie hat sich kontinuierlich weitergebildet und war in den letzten Jahren bei der FHNW verantwortlich für diverse Marketingaktionen.

<< Dragana Antic ist die neue Frau im hfk-Sekretariat, zusammen mit Brigitte Senn. Sie hat sieben Jahre als Sachbearbeiterin und Berufsbildnerin an einer Sprachschule in Zürich gearbeitet und kennt somit das Leben in der Schulverwaltung von der Pike auf.

<< Sara Würbler ist neue Kursleiterin und Dozentin an der Höheren Fachschule für Kindheitspädagogik hfk. Sie studierte Erziehungswissenschaften, ist ausgebildete Schulsozialarbeiterin und Sexualpädagogin. In den letzten acht Jahren arbeitete Sara als Schulsozialarbeiterin. Zuvor war sie in verschiedenen Funktionen für Jungwacht Blauring tätig, arbeitete als Sozialpädagogin in einem Heim und war Geschäftsleiterin des VOAKJ und DKJ SO.

<< Im April hat Louis Matter als Sachbearbeiter Kursadministration bei ARTISET Weiterbildung gestartet. Er übernimmt die administrativen Aufgaben im Bereich Sozial-/Kindheitspädagogik und die Ausbildungskurse der Zivis. Louis Matter ist ausgebildeter Kaufmann EFZ und hat vor seiner Anstellung bei ARTISET Bildung beim Campus Sursee in der Bildungsadministration gearbeitet.

<< Seit Anfang Juli arbeitet Cornelia Koch Meier im Bereich Führung/Management. Sie war zuvor viele Jahre als Lehrbeauftragte für ARTISET Bildung unterwegs und verstärkt nun das Team Weiterbildung neu als Bildungsbeauftragte. Cornelia ist studierte Betriebsökonomin (lic. oec.) und war an ihrer letzten Stelle als Projektleiterin Business Management bei der Stadt Luzern tätig.

Willkommen im Team, ihr alle!

Diplomfeier an den HF

Stellvertretend für alle Diplomierten unserer drei HF hier ein Schnapsschuss von der Diplomfeier der Höheren Fachschule Gemeindegemeinschaft hfg, die traditionellerweise als erste aller HF-Feiern stattfindet. Allen unseren erfolgreichen Absolvierenden herzliche Gratulation – ihr seid die Besten!



«Kunterbunt»



Das Sommerfest der hsl – für viele schlicht der Event des Jahres. Mit viel Engagement und Herzblut wurde das Fest von einer Gruppe von Vollzeitstudierenden perfekt organisiert. Teilnehmen durften alle hsl-Studierenden und alle am Studium beteiligten Mitarbeiter:innen. «Kunterbunt» lautet das diesjährige Motto – und nicht nur die bei beiden Grillmeister genossen die wunderbare Stimmung.

Qualität gemeinsam weiterentwickeln

Einmal im Jahr treffen sich die Mitarbeitenden von ARTISET Bildung zu einem gemeinsamen Bildungstag. Der diesjährige Anlass war gleichzeitig der Start ins neue Qualitätsmanagement. Es soll die Qualität der Bildungsangebote, von der Lernende, die ausbildende Praxis und die Berufsfelder insgesamt profitieren, für alle sichtbar machen.

Es war nicht das erste Mal, dass sich die Mitarbeitenden aus den verschiedenen Angeboten von ARTISET Bildung gemeinsam über grundlegende Werte und Qualitätsvorstellungen ausgetauscht haben. Der diesjährige Bildungstag knüpfte direkt an jenen von 2022 an. Vor zwei Jahren standen die Werte und die Qualitätsansprüche zum ersten Mal im Zentrum des jährlichen Anlasses. Entstanden war daraus das «Selbstverständnis von ARTISET Bildung», ein Dokument, das gemeinsame Werte und Qualitätsansprüche von ARTISET Bildung festhält. Am diesjährigen Bildungstag stellte sich folglich die Frage, wie die gemeinsam vereinbarten Qualitätsansprüche in der Realität des Ausbildungsalltags gelebt und überprüft werden.

Vom Selbstverständnis zum Qualitätsmanagement

Die Antwort darauf ist ein Qualitätsmanagementsystem, das im Leitungsteam von ARTISET Bildung entwickelt wurde. Es baut auf dem gemeinsamen «Selbstverständnis» auf. In einem dreijährigen Zyklus werden künftig alle fünf Qualitätsbereiche, die im Selbstverständnis formuliert wurden, überprüft und evaluiert. So wird es möglich sein, zu zeigen, wo und auf welche Weise ARTISET Bildung seine Qualitätsversprechen einlöst und wo Massnahmen erforderlich sind, um die Qualität zu verbessern.

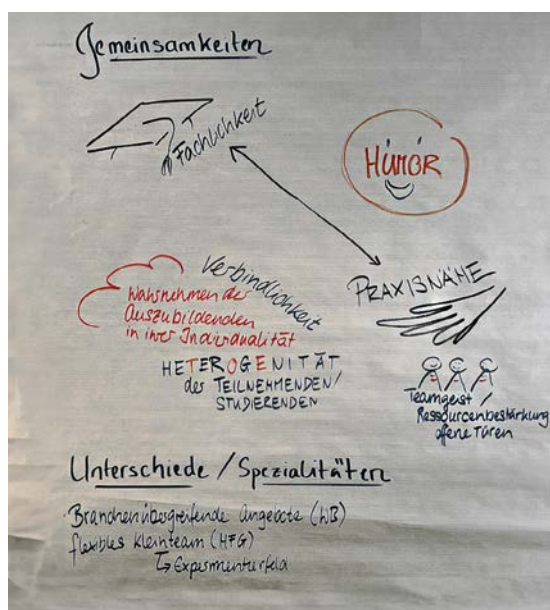
Es ist eine historische Besonderheit von ARTISET Bildung, dass die einzelnen Schulen und die Weiterbildung sehr eigenständig aus ihren jeweiligen Berufsfeldern herausgewachsen sind. Mit dem Start unter dem Dach von ARTISET wurde nicht nur der Name geändert und der Auftritt gegen aussen vereinheitlicht; Schritt für Schritt wird seither auch das gemeinsame Vorgehen gestärkt und die Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden der verschiedenen Abteilungen gefördert. Folgerichtig schenkt man nun mit dem Start ins neue Qualitätsmanagement zuerst dem Bereich «Qualität in der Organisation» Aufmerksamkeit, um die Strukturen und Gefässe in Zukunft so zu gestalten, dass die Zusammenarbeit auch möglich ist.

Die Organisation macht den Anfang

Im Bereich Organisation sind fünf Anforderungen oder auch Standards gesetzt. ARTISET Bildung will das Prinzip der lernenden Organisation leben. Weiter soll ARTISET Bildung ein Umfeld bieten, in dem sehr gut qualifizierte Mitarbeitende mit grossem Engagement arbeiten können. Für die systematische Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden von ARTISET Bildung, aber auch mit den Kolleg:innen aus den Branchenverbänden, sollen entsprechende Strukturen geschaffen werden. Schliesslich soll die Leitung von ARTISET Bildung dies alles ermöglichen, indem sie kooperativ und innovativ zusammenarbeitet und sich an den Qualitätszielen orientiert.

Wie diese Standards im Alltag umgesetzt und gelebt werden können, damit sie spürbar sind für Studierende, Lernende, Dozierende und die Praxis, war ein zentraler Diskussionspunkt am Bildungstag. Die überaus reichen und konstruktiven Anregungen wird das Leitungsteam nun mitnehmen und zur Ausarbeitung von Massnahmen zur Weiterentwicklung der gemeinsamen Organisation nutzen. Im kommenden Januar wird die erste Evaluati-on im Rahmen des Qualitätsmanagements stattfinden.

Thomas Jaun, Schulleiter der Höheren Fachschule für Kindheitspädagogik hfk



Diskriminierungskritische Pädagogik – Theorie oder Praxis?

ARTISET Bildung bietet 2025 erstmals einen Kurs zum Thema «diskriminierungskritische Pädagogik» an. Ein Ansatz, der sich aktiv mit der Herausforderung auseinandersetzt, Ungleichheiten und Diskriminierungen im Bildungssystem zu erkennen und abzubauen. Er basiert auf der Überzeugung, dass Bildung nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch zur Gerechtigkeit und Chancengleichheit beitragen soll.

Der Orientierungsrahmen für frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung in der Schweiz empfiehlt, dass der Weg in die Gesellschaft über einen lebendigen Austausch mit anderen Menschen führt. Diese Aussage wird im Kurs mit Inhalt gefüllt: Wie sind die Begriffe «Integration» und «Inklusion» zu verstehen und voneinander abzugrenzen? Welche Möglichkeiten gibt es, damit sich Kinder von Anfang an willkommen und einbezogen fühlen, sich als Teil einer Gemeinschaft erleben, in der die Einzelnen unterschiedlich sind? In dieser Weiterbildung lernen die Teilnehmenden Methoden und Umsetzungsmöglichkeiten kennen, wie Verschiedenheit als Bereicherung erlebt werden kann. Sie erweitern ihren Methodenpool zum Thema «Kinder mit besonderen Bedürfnissen» und erhalten ein Repertoire an Denkanstössen zur Umsetzung im eigenen Betrieb.

Zielgruppe: Mitarbeitende in Kitas, schulergänzender Betreuung, sozialpädagogischen Einrichtungen.



19. März und 11. April 2025, Luzern
tinyurl.com/3h22eay9

Inspirierender Austausch

An der Pädagogischen Hochschule Luzern fand ein Fachaustausch zwischen Studierenden der Höheren Fachschule für Kindheitspädagogik Zug und Studierenden des Studiengangs Kindergarten/Unterstufe der PH Luzern statt. Das Thema «Transitionen» stand im Fokus.

Die Teilnehmer:innen schätzten den Austausch auch deshalb, weil damit unter anderem die konkrete Gestaltung von Transitionsprozessen, die Förderung und Begleitung der Kinder sowie die Zusammenarbeit mit Eltern aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet werden konnten.

Der Fachaustausch hat gezeigt, dass beide Ausbildungsstätten nicht nur vergleichbare Ziele in der Ausbildung zukünftiger Fachkräfte verfolgen, sondern auch in der praktischen Umsetzung vielfältige Synergien nutzen können. Die Veranstaltung hat deutlich gemacht, dass eine kontinuierliche und strukturierte Zusammenarbeit zwischen diesen Bildungseinrichtungen wichtig ist, um eine hohe Qualität in der Bildung und Betreuung junger Kinder zu erreichen. Der gemeinsame Fachaustausch hat die Studierenden auch darin bestärkt, diese Perspektive an ihren Schulen und Institutionen immer wieder in den Fokus zu rücken.

Berufsprüfung für Sozialbegleiter:in eröffnet Chancen

«Ich danke euch, denn ihr werdet gute Arbeit für Partizipation und Zusammenhalt in der Gesellschaft leisten.» Das sagte Nationalrätin Katharina Prelicz-Huber zu den diesjährigen Absolvierenden der Berufsprüfung. Völlig berechtigt, denn Sozialbegleiter:innen bieten professionelle, alltagsnahe Begleitung für Klient:innen ausserhalb der stationären Arbeit an. Sie begleiten sie bei der Verwirklichung ihrer Bedürfnisse und der Wahrnehmung ihrer Interessen in Bereichen der Alltagsbewältigung, der Freizeitgestaltung, der sozialen Vernetzung usw.

ARTISET mit den drei Branchenverbänden CURAVIVA, INSOS und YOUNVITA ist seit der Schaffung dieser Prüfung in der Trägerschaft. Der Beruf der Sozialbegleitung leistet eine wertvolle Ergänzung des Angebots auch für unsere Zielgruppen. Sozialbegleiter:innen arbeiten mit unterschiedlichen Zielgruppen und für sie: Menschen im Alter, Menschen mit einer Beeinträchtigung, Geflüchtete, Familien, Kinder oder Jugendliche in Arbeitsfeldern wie betreutes Wohnen, Arbeitsagogik, Sozialdienst, Spitex, Massnahmenvollzug, Suchtprävention.

Gut ein Drittel der Berufstätigen sind selbstständig mit ihrer eigenen Firma unterwegs, die anderen werden von Organisationen im Sozialbereich mit entsprechenden Aufgaben angestellt. Zugang zur Berufsprüfung erhalten Personen mit einem EFZ und einschlägiger Berufserfahrung.



sbsb.ch/sozialbegleitung/ausbildung/

Willst du für die Gazette schreiben?

Unseren langjährigen Journalisten, David Koller, lest ihr in dieser «Gazette» zum zweitletzten Mal. Für seine vielen spannenden und sorgfältig recherchierten Texte an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön und jetzt schon alles Gute auf dem weiteren Lebensweg. Zur Ergänzung unseres Frauenteam suchen wir ab dem nächsten Jahr eine Nachfolge. Wenn Schreiben dein Steckepferd ist, du einen Bezug zum sozial- oder sozialmedizinischen Bereich hast, Bildungslandschaft kein Fremdwort für dich ist und du Zeit und Lust hast, pro Jahr fünf bis sechs Artikel für unsere Leserschaft zu schreiben, dann freuen wir uns auf deine Kontaktaufnahme und erzählen dir gerne mehr über unsere Arbeit. Es spielt keine Rolle, aus welcher Region du kommst, wir berichten aus der ganzen Deutschschweiz. Mehr Diversität würde unser Team bereichern.

florence.parmiggiani@artiset.ch

Pflegefamilien: Wertvoll und rar

Seit über zwanzig Jahren betreuen Irène und Urs Schüpfer Pflegekinder, aktuell zwei Geschwister im Vorschulalter. Sie nehmen die Kinder in ihrer Familie auf, bieten ihnen Sicherheit und ein Stück Alltag. Doch Pflegeeltern sind rar. Das hängt auch mit den veränderten Familienstrukturen zusammen.

CARLA. Mit Grossbuchstaben schreibt die Vierjährige ihren Namen* auf einen Zettel und strahlt. Dann greift sie erneut zum Stift und schreibt MIKE darunter. So heisst ihr Bruder. Während Mike im Kindergarten ist, wuselt Carla im Vorraum des Hühnerstalls herum. Hier sortieren Irène und Urs Schüpfer wie jeden Vormittag die frischen Eier ihrer 6500 Legehennen. Und wie jeden Vormittag ist Carla dabei. Nichts weist darauf hin, dass sie erst seit wenigen Monaten bei der Bauernfamilie Schüpfer im luzernischen Rain lebt. Es lässt sich nur erahnen, wie schwierig die Situation in der Herkunftsfamilie war, die trotz Beistandschaft und zeitweiser Wochenendentlastung eine notfallmässige Fremdplatzierung der beiden Kinder erforderte.

«Wir sind sehr nahe dran und erfahren viel.»

Irène Schüpfer, Pflegemutter

Herausfordernder Start

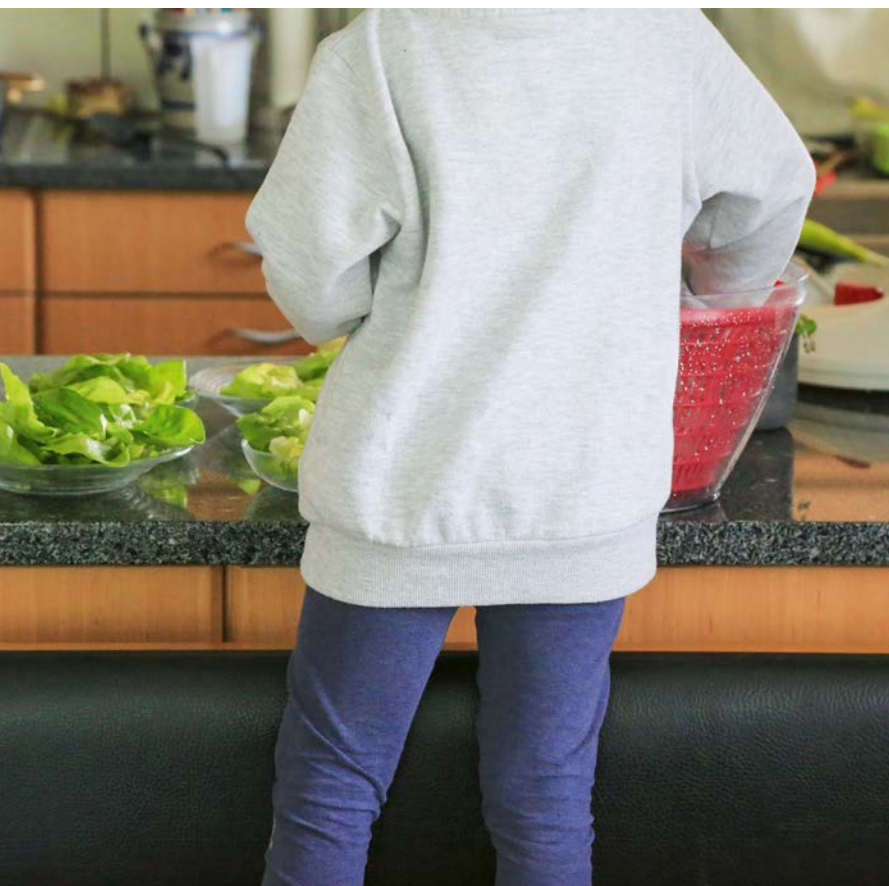
Seit gut zwanzig Jahren betreuen Irène (53) und Urs (60) Schüpfer Pflegekinder. In dieser Zeitspanne haben sie mehr als 20 Kindern ein Zuhause auf Zeit geboten. Manchmal für wenige Wochen, manchmal für Monate oder gar Jahre. So schnell wie bei der Platzierung von Carla und Mike mussten sie jedoch noch selten entscheiden. Nach einer Eskalation mit Polizeieinsatz erhielten sie an einem Vormittag die Anfrage der Organisation «Subito – Kriseninterventionen für Kinder und Jugendliche», mit welcher Schüpfers seit Beginn ihrer Pflegeeltern Tätigkeit zusammenarbeiten. Noch am selben Tag wurden die Pflegekinder zu ihnen gebracht. Der Start war herausfordernd. Mike und Carla mussten sich von heute auf morgen in einer fremden Familie zurechtfinden. Anfangs schliefen die beiden eng beisammen im gleichen Bett. Doch auch der Alltag der Pflegefamilie wurde auf den Kopf gestellt. Zwei Kleinkinder fordern Aufmerksamkeit und eine Betreuung rund um die Uhr. Das betrifft nicht nur die Eltern, sondern auch die 15- und 17-jährigen Töchter. Deshalb nehmen Irène und Urs Schüpfer Pflegekinder nur mit deren Einverständnis auf.

Kinder dürfen Kinder sein

Inzwischen ist es kurz vor Mittag. Nach der Arbeit im Hühnerstall will Carla in der Küche helfen. Erst schält sie Rüebli. Nun steht sie auf der Eckbank und verteilt konzentriert Salat auf die Salatteller. Urs Schüpfer holt derweil Mike vom Kindergarten ab. Es ist ein ganz normaler Familienalltag. Genau dies sei das Ziel, sagt Irène Schüpfer. «Die Kinder dürfen bei uns einfach Kinder sein.» Die Rolle der Pflegeeltern sei aber schon herausfordernd: «Wir sind sehr nahe dran und erfahren viel. Wenn die Zusammenarbeit mit den leiblichen Eltern schwierig wird, wenn es an Verlässlichkeit mangelt oder stets die anderen beschuldigt werden, muss ich mit diesem Verhalten umgehen können. Ich konzentriere mich auf die Arbeit mit den Kindern und versuche, ihnen Halt und Geborgenheit zu geben.» Für alles andere ist die Fallbegleitung von «Subito» zuständig.

Unterstützung im Hintergrund

Nach dem Mittagessen kündigt der Hofhund lautstark Besuch an. Bernadette Durrer, Sozialpädagogin der Pflegeplatzorganisation «Subito – Kriseninterventionen für Kinder und Jugendliche», hat sich angemeldet. Als Fallbegleiterin ist Bernadette Durrer Ansprechpartnerin für Eltern, Behörden, Pflegefamilie und weitere Involvierte. Zudem führt sie als Bereichsverantwortliche Akquise mit interessierten Pflegefamilien Abklärungsverfahren durch. Während des Aufenthalts der Kinder besucht sie die Pflegefamilie mindestens alle 14 Tage und bespricht mit ihr die aktuelle Situation. Denn obwohl der Alltag mit Mike und Carla gut funktioniert und die Kinder die Wochenenden inzwischen mehrheitlich bei ihren Eltern verbringen, treten im Kontakt mit der Herkunftsfamilie immer mal wieder Spannungen auf. Die langjährige Erfahrung und die regelmässigen Weiterbildungen helfen Irène und Urs Schüpfer, mit der Situation umzugehen. Anfänglich war das schwieriger. «Nach dem ersten Abbruch eines Pflegeverhältnisses hatte ich Versagergefühle», sagt Irène Schüpfer offen. «Inzwischen kann ich besser akzeptieren, dass unsere Familie nicht für jedes Kind oder jeden Jugendlichen die richtige Lösung ist.» Umso wichtiger sei in solchen Momenten der Austausch mit der Fallbegleitung. Die



Während Bruder Mike* (6) im Kindergarten ist, hilft Carla* (4) bei den Vorbereitungen für das Mittagessen.

*Zum Schutz der Pflegekinder wurden die Namen geändert.

Situation sei oft eine Gratwanderung, ergänzt Sozialpädagogin Bernadette Durrer. «Es ist wichtig, sich abgrenzen zu können und trotzdem empathisch zu bleiben.»

Schwierige Suche nach Pflegeeltern

Familienplätze sind rar. Allein in den letzten vier Monaten hatte «Subito» 62 Platzierungsanfragen, von denen die meisten abgelehnt werden mussten – aus Mangel an Pflegefamilien. Neue Pflegeeltern zu finden, ist herausfordernd. «Die Familienstrukturen haben sich verändert», sagt Bernadette Durrer. Es gebe mehr Alleinerziehende, mehr Patchwork-Familien, mehr Berufstätigkeit auswärts, was sich nicht immer mit Pflegekindern vereinbaren lasse. «Subito» verlangt keine «perfekte» Pflegefamilie. Ob Einzelperson, Paar oder Familie, sei nicht entscheidend. Für Bernadette Durrer zählen andere Kriterien: Nebst der nötigen Zeit sind Offenheit, Einfühlungsvermögen, Geduld, Toleranz und Transparenz gefragt. «Und wir erwarten die Fähigkeit zur Reflexion und den Willen zur Zusammenarbeit. Denn Pflegeeltern müssen manchmal auch Vorgaben der sorgeberechtigten Personen und der Beistandschaft umsetzen, die nicht ganz ihrer Haltung entsprechen.»

Faire Entschädigung ist wichtig

Die Arbeit der Pflegefamilien wird je nach Erfahrung und Qualifikation mit 80 bis 120 Franken pro Kind und Tag entschädigt. Doch auf dieses Einkommen kann man sich nicht verlassen. Hat die Familie kein Pflegekind, fällt auch die Einnahme weg. Die Betreuung von Pflegekindern dürfe keine Existenzsicherung darstellen, erklärt Bernadette Durrer diese Regelung. «Das gibt zu viel Druck, ein Kind auch dann aufzunehmen, wenn dessen Bedürfnisse und die eigene Familiensituation nicht zusammenpassen.» Für Irène und Urs Schüpfer stimmt die Entschädigung. «Es ist eine faire Abgeltung unserer Arbeit», sagen die beiden. Pausen zwischen zwei Pflegeverhältnissen seien ebenfalls wichtig – auch für die eigene Familie. Trotz einiger Herausforderungen möchten Schüpfer ihre sinnstiftende Tätigkeit als Pflegefamilie nicht missen. «Alle Eltern wollen das Beste für ihre Kinder», sagt Irène Schüpfer, «doch manche können die notwendige Stabilität und Verlässlichkeit nicht aufbringen. Hier springen wir ein, um den Kindern eine positive Entwicklung zu ermöglichen.»

www.subito.ch

Astrid Bossert Meier

«Beide Kulturen sind mir wichtig»

Die Sozialpädagogin Sumitha Yogarajah reist. Zwischen Kulturen und Identitäten. Durch Länder.

Ein Jahr lang waren sie unterwegs. Sumitha Yogarajah-Parameswaran (Jg. 1994) und ihr Ehemann Vithushan. Im Camper fuhren sie via Balkanhalbinsel in die Türkei. Von dort ging die Reise weiter per Flugzeug nach Indien und anschliessend nach Sri Lanka, der Heimat ihrer Familien. Viel hat das Paar in dieser Zeit erlebt. In den Ländern Ex-Jugoslawiens bestaunte es malerische Landschaften und erfuhr mehr von der komplizierten Geschichte. In Albanien lernte es neue Freunde kennen und blieb länger als vorgesehen. Wobei: «Wir haben nichts geplant», sagt Sumitha Yogarajah. Die Reise war das Ziel. «Ob wir bleiben oder ob es weitergeht, haben wir jeweils herausgespürt.» Eines indes war klar: «Ich wollte mich unterwegs selbst finden.» Am Anfang habe sie die Frage nach dem Ich gequält. Dann die grosse Erkenntnis: «Ich nehme mich so, wie ich bin.» Selbstakzeptanz. Sie müsse sich nicht fragen, wer sie ist. «Denn ich bin schon jemand.»

Erfüllende Leitungsfunktion

Sumitha Yogarajah sitzt in einem Café in Cham. Vor kurzem sind sie und ihr Mann in die Zuger Gemeinde gezogen. Er arbeitet in der Nähe als Chemielaborant bei einem Pharmakonzern. Vorher lebte Sumitha Yogarajah in Sursee LU. Hier kam sie zur Welt. Hier wuchs sie in einer vierköpfigen Familie auf, besuchte die Schule, absolvierte eine Lehre als Fachfrau Betreuung, arbeitete rund zehn Jahre im Alterszentrum St. Martin. Die Tätigkeit mit älteren Menschen gefiel ihr. «Wahrscheinlich auch, weil ich meine Grosseltern nie kennenlernen durfte.» Die Lehre machte sie in der Langzeitabteilung, danach wechselte sie in die Wohngruppe für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung.

2020 schloss sie ihre berufsbegleitende Ausbildung als Sozialpädagogin HF an der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik Luzern hsl ab und wurde im «St. Martin» stellvertretende Gruppenleiterin. «Das hat mich erfüllt.» Als ihre Chefin in den Mutterschaftsurlaub ging, leitete Sumitha Yogarajah die Abteilung ad interim, was die Lust nach mehr weckte. «Früher oder später möchte ich wieder eine Leitungsfunktion übernehmen.»

Arbeit mit minderjährigen Asylsuchenden

Seit ihrer Rückkehr im Sommer 2023 ist sie bei der Dienststelle Asyl- und Flüchtlingswesen des Kantons Luzern tätig und betreut Minderjährige. Statt mit älteren

Menschen arbeitete sie mit Jugendlichen. Mitte Juni 2024 wechselte sie in den Familienbereich. Auch hier betreut sie Minderjährige, aber nicht nur. Die Tätigkeit sagt ihr zu. Es dürfte mit ihrer Biografie zu tun haben. Ihr Vater kam 1989 als Flüchtling in die Schweiz, ihre Mutter 1992. Damals wurde die Volksgruppe der Tamilen hierzulande stigmatisiert. Heute kämpfen andere Ethnien – oder Teile davon – mit einem schlechten Ruf. Besonders junge Männer aus Nordafrika oder Afghanistan. Letztere gehören zum Klientel von Sumitha Yogarajah. Natürlich komme es bisweilen zu Konflikten, sagt sie. «Aber nicht, weil sie aus Afghanistan sind. Sondern weil sie Pubertierende sind.» Sie befänden sich in der Identitätsentwicklung, wollten ausprobieren. Gleichwohl staune sie, «wie toll sie vieles machen». Sie schauen zu sich selbst, kochen, gehen zur Schule. Mit Blick auf all das Erlebte sei dies nicht selbstverständlich. «Zum Teil haben sie sehr lange Fluchtwege hinter sich, waren rund ein Jahr lang zu Fuss unterwegs.»

Dem heutigen Job dient auch ihre eigene Erfahrung mit dem vermeintlichen Anderssein. Schon früh erlebte sie, was es bedeutet, nicht dazuzugehören. «Unsere Kindheit war schön», betont sie, «meine Eltern haben uns alles ermöglicht.» Sie sei gut eingebettet gewesen. Dennoch: In der Primarschule «durfte oder musste ich meine ersten Mobbing-Erfahrungen erleben. Es hatte wohl mit meiner Hautfarbe zu tun.» Eine Freundin hielt stets zu ihr, das gab Stabilität. In der Oberstufe schliesslich habe sich alles gewandelt. Neue Gruppen bildeten sich, «ich fühlte mich akzeptiert».

«Ich habe Interkulturalität erlebt, bin zwischen zwei Kulturen aufgewachsen.»

Sumitha Yogarajah, Sozialpädagogin

Pendeln zwischen Kulturen

«Ich habe Interkulturalität erlebt, bin zwischen zwei Kulturen aufgewachsen», sagt Sumitha Yogarajah in ihrem breiten Luzernerdeutsch. Beide Kulturen seien

wichtig. «Tamilisch gehört zu den ältesten Sprachen der Welt. Ich will sie unbedingt weitergeben.» Sie selbst hat erst im Kindergarten Deutsch gelernt. Das hatte es in sich – und wirkte sich auf ihre Persönlichkeit aus. «In der Primar war ich leise und introvertiert.» In der tamilischen Schule – diese besuchten die Kinder jeweils am Mittwochnachmittag – sei sie das Gegenteil gewesen. «Laut und dominant.»

Zu Letzterem passt ihre grosse Leidenschaft: Tanzen. fünfzehn Jahre machte sie tamilischen Tempeltanz. Mittlerweile tritt sie kürzer. Doch zum Jubiläum der Tanzschule war sie mit dabei. Das Ensemble gab eine Geschichte von hinduistischen Göttern wieder. «Ich spielte einen Bösewicht.» Eine Rolle, die so gar nicht zu der jungen Frau passen will, die hier im Café offen auf alle Fragen antwortet; reflektiert und interessiert. Doch es habe richtig Spass gemacht, sagt sie.

Die Frage nach dem Ich

Sie mag das Kreative. An der hsl sagte ihr Theaterpädagogik besonders zu, aber auch Musik, Werken und Zeichnen. Ohnehin hat sie die Studienzeit positiv in Erinnerung. Vor allem wegen der Fokussierung auf die Persönlichkeitsentwicklung. «Im ersten Jahr kann man sich mit sich selbst befassen. Das ist wichtig für zukünftige Sozialpädagog:innen.» Sie hat es intensiv getan und gleichwohl keine abschliessende Antwort auf ihre Gretchenfrage gefunden: Als was identifiziert sie sich heute? «Es wird mein Lebensthema bleiben.» Sie wolle die zwei Kulturen vereinen. Heute fällt es ihr einfacher. Sie versucht, das Beste aus beiden mitzunehmen. Zudem ist sie zufrieden mit dem, was sie ist. Die auf der einjährigen Reise gefundene Selbstakzeptanz wirkt nach. Hinzu kommt Demut: «Wenn ich die Geschichten von Asylsuchenden höre, bin ich unendlich dankbar.» Dafür, «dass wir als ganze Familie hier sind». Dafür, dass sie eine fundierte Ausbildung durchlaufen konnte und gute Perspektiven hat. Dafür, dass sie während eines Jahres neue Kulturen kennenlernen durfte. All das nimmt sie mit auf ihre weitere Reise.

David Koller



Marylène Renggli-Boschung

Marylène Renggli ist diplomierte Pflegefachfrau, Erwachsenenbildnerin HF und Kommunikationstrainerin HF. Sie arbeitete in der Erwachsenenbildung beim SRK und als Bildungsverantwortliche in einem Pflegeheim. Seit über 14 Jahren ist sie Bildungsbeauftragte Pflege und Betreuung bei ARTISET Bildung. Ende September geht sie in Pension.



Meine «andere Seite» hat viele Facetten: Mutter und Grossmutter, früher Volleyballtrainerin und seit 13 Jahren mit grosser Begeisterung «Chlausenmutter». Richtig gehört! Am Anfang wehrte ich mich gegen den Namen. Doch der Begriff stand so in den Statuten der Samichlausgesellschaft, und diese sollten nicht neu geschrieben werden. Schon in zwei Monaten geht es wieder los. Die Arbeit beginnt jeweils im November mit der GV. Danach werden die Anmeldungen für die Familien aufgeschaltet und die Besuche aufgeteilt. Die Chlausgesellschaft zählt aktuell 65 Mitglieder. Die Rolle als Samichlaus ist anstrengend. Es dürfen keine Fehler passieren, denn die Kinder sind schlau und bemerken jede Ungenauigkeit. Mit dem Chlausauszug am Sonntag vor dem 6. Dezember wird es streng. Seit Jahren nehme ich mir die Tage danach frei. Am Abend kommen 110 Personen zum Essen: Pastelli oder Gehacktes mit Hörnli, zum Dessert Nüssli und Mandarini. An den Tagen der Familienbesuche kommen die Samichläuse, Knechte, Schmutzlis und Diener gegen 15.30 Uhr. Alle wollen eingekleidet, geschminkt und gepflegt sein. Da hat es Schminkerinnen oder Personen, welche die Kleider, Bärte und Schnäuze herausgeben. Zuerst werden die Chläuse angezogen, dann geschminkt. Wir rechnen für das Schminken eines Chlauses mit zehn Minuten. Die Chläuse werden älter gemacht. Dann werden Haare, Bärte, Schnäuze angeklebt, zuletzt wird die Mitra aufgesetzt. Dann wird es ruhig, alle konzentrieren sich auf ihre Aufgabe. Um 18 Uhr verlassen uns die ersten Gruppen. Gegen 21 Uhr sind sie zurück, hungrig und ausgelaugt, aber voller spannender Geschichten. Jetzt ist das Verpflegungsteam gefragt, und meist wird der Abend lang. Das Prozedere wiederholt sich viermal.

Ich finde die Samichlaus-Tradition schön. Sie bringt gute Werte in die Familien, und die Kinder stehen im Mittelpunkt. Meine älteren Enkelkinder glauben nicht mehr ans Christkind und nicht an den Osterhasen. An den Samichlaus aber schon, denn dieser kommt ja wirklich vorbei.

Aufgezeichnet von Bernadette Kurmann

Agenda

Aktuelle Weiterbildungen

Agiles Führen und Positive Leadership

9. September 2024, Luzern

Achtsame Kommunikation – Ihr Beitrag zu einem wohltuenden Arbeitsklima

12. September 2024, Luzern

Psychopharmaka als Helfer im agogischen Alltag: Chancen und Grenzen?

25. September 2024, Luzern

Berufsbildner:in Praxis

7. Oktober bis 14. November 2024 (5 Tage), Bern

Behandlungspflege

17. Oktober 2024 bis 21. Februar 2025 (11 Tage), Luzern

Drei Bausteine, um Führungsarbeit zu gestalten

23. bis 25. Oktober 2024 (3 Tage), Luzern

Vollgestellte und stark bewohnte Räume (Online-Kurs)

29. Oktober 2024, online

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: 7200 Exemplare