



LE BEN DIG

MAGAZIN FÜR
LEBENSASPEKTE
UND GLAUBEN
0220



Stiftung Gott hilft
sozial.engagiert.

**4 Diversität hat viele
Gesichter**

VON PRADEEPA ANTON

6 Corona als Stresstest

VON DANIEL ZINDEL

**8 Diversity – ein Ansatz
zur Förderung von
Chancengerechtigkeit
und Vielfalt**

VON DOROTHEE MAHR

**10 Geistlicher Umgang mit
Diversität**

VON DANIEL ZINDEL

**14 Hinhören und sich
betroffen fühlen**

VON EVI ZUMSTEG

**16 «Verständnis zu haben
bedeutet nicht zu
verstehen»**

VON PRADEEPA ANTON

18 Vielfalt bewusst kultivieren

VON THOMAS RENTSCH

**20 Führen angesichts von
Vielfalt**

VON DANIEL ZINDEL

22 Den Moment ganz leben

INTERVIEW MIT GABY FINGER

**24 Vom Missbrauch im
Namen Gottes zur
spirituelle Selbst-
bestimmung**

VON CHRISTIAN ECKERT

**28 Das dominierende Thema
in Uganda**

VON GODFREY KALEMA

32 Das Unlösbare aushalten

INTERVIEW MIT
RAHEL UND FRANK STRIEGEL

**35 Eine KiTa auf dem
Campus der Stiftung
Gott hilft**

VON MARTIN BÄSSLER

**36 Trotz Corona eine
gelungene Diplomfeier
der HFS Zizers**

VON EVI ZUMSTEG

**38 Bibellesebund goes
Paladina**

VON CLAUDIA UND RUEDI KÜNDIG

**40 Erfolgreiche Lehrab-
schlüsse in der Stiftung
Gott hilft**

41 Inserate

**42 Interna/Agenda/
Impressum**

44 Kontakte

Woran denken Sie,
wenn Sie das Wort
«Diversität» hören?
Gleichberechtigung?
Ehe für alle?
#blacklifematters?
Vielfalt der Natur?

Diversität hat viele Gesichter

Diversität ist ein brandaktuelles Thema, und es geht weit über diese Schlagworte hinaus. Diversität fordert uns schlichtweg heraus – sei es im Alltag, in der Wirtschaft, Pädagogik, Sexualität oder Spiritualität.

Als Stiftung Gott hilft sind wir als Einzelpersonen, aber auch als Unternehmen mit dieser Thematik unterwegs. Wird denn dabei die Diversität als Ressource und Chance verstanden oder verbirgt sie vielmehr Gefahren und Herausforderungen?

Diversität kommt aus dem Lateinischen und bedeutet Vielfalt und Vielfältigkeit (Duden). Der Begriff fokussiert zum Beispiel auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen. Auf den ersten Blick ist das total unproblematisch. Problematisch wird es, wenn Differenzierung mit Macht gekoppelt wird und zur Diskriminierung führt (S. 8). Und plötzlich gehört man nicht mehr «dazu», weil man schlichtweg nicht der Norm oder dem Weltbild der Gesellschaft entspricht. Evi Zumsteg beschreibt eindrücklich das Gefühl des «Nicht-Dazugehörens» in ihrem Artikel auf S. 14, als sie selbst vor geschlossenen Türen stand.

Die Stiftung Gott hilft mit ihren verschiedenen Angeboten im pädagogischen Bereich, hat einen grossen Wandel durchlebt. Christian Eckert beschreibt in seinem Artikel auf S. 24, wie der eigene Glaube als Norm auch in der Erziehung angesehen wurde und diese – gekoppelt mit Macht – zur Benachteiligung und Manipulation durchgesetzt wurde. Heute steht die Selbstbestimmung jedes einzelnen Menschen im Mittelpunkt, und die Soziale Arbeit ist der weltanschaulichen Neutralität verpflichtet. Thomas Rentsch vergleicht seine Tätigkeit als Wohngruppenleiter mit der Biodiversität, wo erst aufgrund der Vielfalt und der scheinbar unkontrollierten Zusammenstellung etwas Ergänzendes und Neues entstehen kann (S. 18).

Im Management sieht man in der Diversität eine Ressource für Innovationen und kreative Ansätze: Andersdenkende, Querköpfe und «schräge Vögel» treffen mit ausgefallenen Ideen und einer «Out of the box»-Denkweise ins Schwarze. Aber es geht auch darum, sich immer wieder auf den gemeinsamen Kern des Auftrags, der Vision zu besinnen und durch unterschiedliche Ansätze gemeinsame Ziele zu erreichen. Unser Hilfsprojekt God helps Uganda

wird seit über 20 Jahren von Daniel Zindel geleitet. Auch wenn so vieles zwischen den beiden Kulturen herausfordernd war, ist und bleibt, liegt die gemeinsame Wurzel des Auftrags in Jesus (S. 20). Jesus hat die Haltung, jeden Menschen als Abbild Gottes zu sehen, vorgelebt (S. 10). Er ist ein unglaubliches Vorbild, was den Umgang mit verschiedenen Menschen angeht – er erkannte die Einzigartigkeit, aber auch die (Erlösungs-)Bedürftigkeit jedes Individuums, dem er gegenüberstand. Können wir dies auch von uns behaupten?

Diese Haltung ist sehr herausfordernd und gelingt uns in den meisten Fällen wohl nicht. Aber es ist eindrücklich, dass wir in der Gesellschaft immer mehr bemüht sind, diese Vielfältigkeit besser zu verstehen. Im Workshop «Interkulturalität in der Sozialpädagogik» erlebte ich einige Aha-Effekte bei Fachpersonen, die sich (vermehrt) auf eine fremde Kultur einliessen (S. 16).

In der Altersarbeit im Serata sind wir zwar nicht mit verschiedenen Kulturen konfrontiert, aber mit verschiedenen Lebensgeschichten, wo der «gute» Umgang mit eigenen Identitätsbrüchen begleitet wird. Sich selbst neu anzunehmen, weil das Leben jetzt anders funktioniert, ist oft ein schmerzlicher Prozess (Interview, S. 22).

Vielfältig ist aber auch der Stiftungsalltag. Im August 2021 eröffnen wir eine KiTa auf dem Campus Zizers (S. 35). Die Corona-Nothilfepakete für das Hilfsprojekt God helps Uganda haben zahlreichen Familien und Kindern wieder etwas Hoffnung geschenkt (S. 28). Auch hat sich die Stiftung, passend zum Dossier, der Thematik «Frauenförderung» bzw. Frauen in der Führung zugewandt, ein spannendes Interview mit Rahel Striegel, Leitung Sozialpädagogische Fachstelle SGH, erwartet Sie auf S. 32.

Nun wünschen wir Ihnen viel Freude mit dieser «vielfältigen» Ausgabe – lassen Sie sich neue Denkanstösse schenken!

Pradeepa Anton
Leitung Kommunikation & Marketing SGH

Corona als Stresstest und Lernfeld

Die Herausforderungen, die der Umgang mit Covid-19 für die einzelnen Betriebe der Stiftung Gott hilft mit sich brachten, waren sehr unterschiedlich:

Daniel Zindel
Gesamtleiter und Theologischer Leiter
der Stiftung Gott hilft

Gewisse Angebote unserer Betriebe wurden vorübergehend geschlossen (Hotellerie, Schulen). Unter stark erschwerten Bedingungen wurde in anderen Betrieben, wie etwa im Alterszentrum Serata, weitergearbeitet.

Infolge des Lockdowns wurde viel Kreativität in der Stiftung freigesetzt. Nothilfprojekte wurden aus dem Boden gestampft: So konnten wir in Afrika mit GHU eine heimeigene Schule gründen. Die Kinder in den Pflegefamilien wurden für Fernunterricht mit Radios ausgerüstet. Über Lokalradios verbreiteten Lehrpersonen ihre Lektionen in den Busch. Ob unsere Kinder nur gelernt oder auch Musik gehört haben, entgeht unserer Kenntnis. In verschiedenen Staffeln konnten unsere afrikanischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an alle Pflegefamilien Lebensmittelpakete verteilen. Zusätzliche Spenden aus der Schweiz machten diese effiziente Unterstützung möglich.

Auch der mit Covid-19 verbundene «Digitalisierungsschub» machte manche Betriebe der Stiftung in der Schweiz kreativ: Manche unserer Angebote wurden digital wahrgenommen wie etwa das E-Learning an der HFS Zizers oder Beratungsangebote am Rhynerhus. An der Fachstelle entstanden digitale pädagogische Beratungsangebote und Unterstützungshilfen für Familien.

Covid-19 war für manche unserer Teams ein Stresstest, den sie insgesamt sehr gut meisterten. Stiftungsintern erlebten wir unter den verschiedenen Betrieben viel Solidarität: Man half sich mit Personal aus, ermutigte sich gegenseitig zu einem achtsamen und sorgfältigen Umgang mit der Infektionsgefahr, ohne auf Panik zu machen. Die Wohngemeinschaft der Vollzeitstudierenden an der HFS Zizers brachte unseren Betagten ein Ständchen.

Präsenzkultur in der Stiftung Gott hilft

Wir mussten in diesem Jahr schweren Herzens einige Events absagen. Dies bedeutete zwischenmenschlich und spirituell einen Verlust, und die Absagen haben auch Einfluss auf den Zusammenhalt innerhalb der Stiftungscommunity. Die Identität der Stiftung und unsere Stiftenkultur leben von (physischen) Begegnungen. Das Leitbild der Stiftung können wir nur durch eine gewisse «Präsenzkultur» umsetzen. Die Stiftung Gott hilft wird

nach 2020 etwas anders aussehen: Wir werden in Zukunft digitalisierter unterwegs sein, und das Homeoffice wird teilweise zum neuen Arbeitsort. Es geht nicht darum, das Rad zurückzudrehen und das entdeckte mobile Arbeiten grundsätzlich rückgängig zu machen. Wir werden aber zu unseren Festtraditionen und den Gefässen, wo wir uns spirituell und fachlich weiterbilden, umso mehr Sorge tragen müssen.

Nachfolgeregelung Gesamtleitung/theologische Leitung

Die Findungskommission führte mit einigen Personen erste Evaluationsgespräche, bevor dann der Auswahlprozess im Stiftungsrat weiterging.

Campusentwicklung

Verschiedene Arbeitsgruppen haben im Hinblick auf die bauliche Entwicklung auf dem Campus in Zizers rund 10 Betriebskonzepte für die Betriebe und für wichtige Dienste (Facility Management, Verpflegung, Verkehr etc.) erstellt. Insbesondere resultiert daraus ein detailliertes Raumprogramm, auf dessen Grundlage ein Architekturbüro jetzt eine Layoutstudie mit den möglichen Gebäudevolumen, Verkehrswegen und Parkierungslösungen sowie eine detaillierte Kostenschätzung entwickelt, damit die entsprechende Submissionsausschreibung im 2021 angegangen werden kann.

Neuland betreten

Nicht nur mit dem neuen Feldleiter und dem Aufbau einer Heimschule in GHU (Gott hilft Uganda) sind wir in Aufbruchstimmung. Mit dem Projekt «welcome», das junge Eltern unterstützt und entlastet, und auch dem KiTa-Projekt, sind wir daran, Neuland zu betreten. Lesen Sie auf Seite 35 mehr über einige dieser spannenden und innovativen Projekte.

#Dossier

Diversität:

Pradeepa Anton_Christian Eckert_
Gaby Finger_Dorothee Mahr_Thomas
Rentsch_ Daniel Zindel_Evi Zumsteg_



Thomas Giger, Jahrgang 1964, ist in Disentis/Mustér im Bündner Oberland aufgewachsen. Er absolvierte seine Ausbildung zum Grafiker an der Hochschule für Kunst und Design in Luzern. Er lebt mit seiner Frau Gabriela und ihren Kindern in Seewis im Prättigau. Seine Leidenschaft gilt der Malerei. Sein Atelier befindet sich im Karlihof in Malans. Seit mehr als 20 Jahren führt er zusammen mit seiner Frau das Grafikatelier Sechstageswerk.
www.sechstageswerk.ch

Diversity – ein Ansatz zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Dorothee Mahr
Dipl. Sozialpädagogin FH
Dozentin HFS Zizers

Das Diversity-Konzept hat seinen Ursprung unter anderem in der Bürgerrechtsbewegung. Verschiedene Strömungen setzten sich in den 1960er Jahren in den Vereinten Nationen gegen Diskriminierung ein und forderten Chancengleichheit. In den 1990er Jahren fasste der Gedanke in Deutschland Fuss.

Im wirtschaftlichen Bereich versucht man mit dem Diversity Management, die menschliche Vielfalt in einem Unternehmen bewusst zu nutzen. Hier geht es eher um effiziente Nutzung des Humankapitals. In der Pädagogik liegt dagegen der Fokus mehr auf der Überwindung von Diskriminierung und sozialer Ungleichheit auf Grund von Unterschiedlichkeiten, die mit einem Machtgefälle einhergehen.

Diversitätskonzepte gehen davon aus, dass Menschen unterschiedlich sind. Zwischen uns lassen sich sogenannte Differenzlinien ausmachen: soziale und kulturelle Herkunft, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische und psychische Verfassung, Weltanschauung und Religion sind primäre Differenzlinien. Sekundäre Differenzlinien sind zum Beispiel Familienstand und Vertragsstatus.

Das Problem dieser Differenzlinien (Unterschiede zwischen Menschen) ist nicht, dass es sie gibt, sondern dass sie häufig hierarchisch funktionieren. Problematisch

ist es nicht, dass es schwarze und weiße Menschen gibt, sondern dass weiße Menschen häufig als Norm gelten und schwarze Menschen als Abweichung. Mit dem Diskriminierungsmodell (nach Schmidt) lässt sich der Mechanismus gut erklären. Die Kurzform des Modells lautet:

Differenzierung + Macht ermöglicht → Diskriminierung

Differenzierungen (Einteilungen z.B. in schwarz/weiß) gekoppelt mit Macht (z.B. Privilegien der Weißen, historische und gesellschaftliche Prozesse) führen auf der einen Seite zu zahlreichen Privilegien und Vergünstigungen (bei Weißen) und auf der anderen Seite zu zahlreichen Problemlagen und Benachteiligungen (bei Schwarzen).

Diversity-Ansätze setzen sich deshalb dafür ein, dass Differenzierungen (schwarz/weiß; Mann/Frau; Alt/Jung etc.) nicht durch Hierarchisierungsprozesse (besser/schlechter) zu Diskriminierung und Benachteiligung führen. Vielmehr fordern sie, dass Unterschiede als NORMAL anerkannt werden. Diversität (z.B. schwarz oder weiß zu sein) ist normal und darf nicht zu Ungleichbehandlungen führen.

Diversity-Konzepte berücksichtigen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen. Diversität soll dabei weder glori-

fiziert noch verschwiegen noch eingeebnet werden. Sie soll vielmehr anerkannt werden. Der Weg zur Anerkennung des anderen ist jedoch häufig gepflastert mit Vorurteilen und Stereotypen und dem Unwillen, einmal erworbene Privilegien zugunsten einer umfassenderen Gerechtigkeit loszulassen. Diversity-Ansätze wollen hier sensibilisieren.

Die Reflexion über Diversity kann uns dabei helfen, gewohnte Denkmuster und Verhaltensfallen bezüglich Andersartigkeit und Gemeinsamkeit zu erkennen und einer höheren sozialen Gerechtigkeit den Weg zu ebnet. Konzepte wie der Anti-Bias-Ansatz als Grundlage für eine vorurteilsreflektierte Pädagogik bzw. die Pädagogik der Vielfalt nach Annedore Prengel bieten hier interessante Ansätze für die Sozialpädagogik. Soziale Arbeit, verstanden als Hilfe zur Lebensbewältigung im Horizont sozialer Gerechtigkeit (Böhnisch) und das Ziel von Diversity (Abbau von Diskriminierung und Förderung von Chancengleichheit) ergänzen sich von daher in einem guten Rahmen.



Geistlicher Umgang mit Diversität

Daniel Zindel
Gesamtleiter und Theologischer Leiter
der Stiftung Gott hilft

Letzthin gestalteten meine Frau und ich ein Eheseminar. Am Anfang gab es eine Vorstellungsrunde. Ich begann, Paare in Alter, Herkunft und berufliche Tätigkeiten einzuteilen. Wir machen das automatisch und notieren innerlich die Gemeinsamkeiten mit und die Unterschiedlichkeiten von Menschen, mit denen wir es zu tun haben. Diese Differenzierungen ermöglichen uns einen ersten Überblick. Aber Hand aufs Herz, wir gehen manchmal noch einen Schritt weiter: Wir machen damit soziale Positionierungen und weisen den Leuten um uns auch einen Status zu. Im Seminar passierte dann Folgendes: Jemand stellte sich mit schneidiger Stimme als Oberst im Generalstab vor. «Achtung Militär», ging es mir durch den Kopf und ich merkte, wie ich infolge meiner schlechten Erfahrungen in der Schweizer Armee innerlich mit dieser Einteilung zugleich eine Herabstufung meines Gegenübers vornahm. So ticken wir: Wir teilen Menschen entlang verschiedener Differenzlinien ein. Alt – Jung, links – rechts, homo – hetero, gläubig – agnostisch. Dann idealisieren wir vielleicht einzelne Menschen, laufen Gefahr, andere abzuwerten oder je nach Machtposition, die wir haben, sie gar zu benachteiligen. Der gute Umgang mit Diversität will gelernt sein.

Dunkle Kapitel der Kirchengeschichte

Ich schreibe als christlicher Theologe. Mir steht dabei vor Augen, dass sich die christliche Kirche oft im guten Umgang mit Diversität schwer tat, ja kläglich versagte. Dies betrifft die meisten Religionen. Sie stehen nämlich vor der grossen Herausforderung, das, was sie als Wahrheit erachten, klar zu vertreten und Position zu beziehen und zugleich die Vielfalt des Lebens und die Andersartigkeit der Menschen – auch in Bezug auf den Glauben – zu respektieren, wert zu schätzen und jeglicher Diskriminierung vorzubeugen.

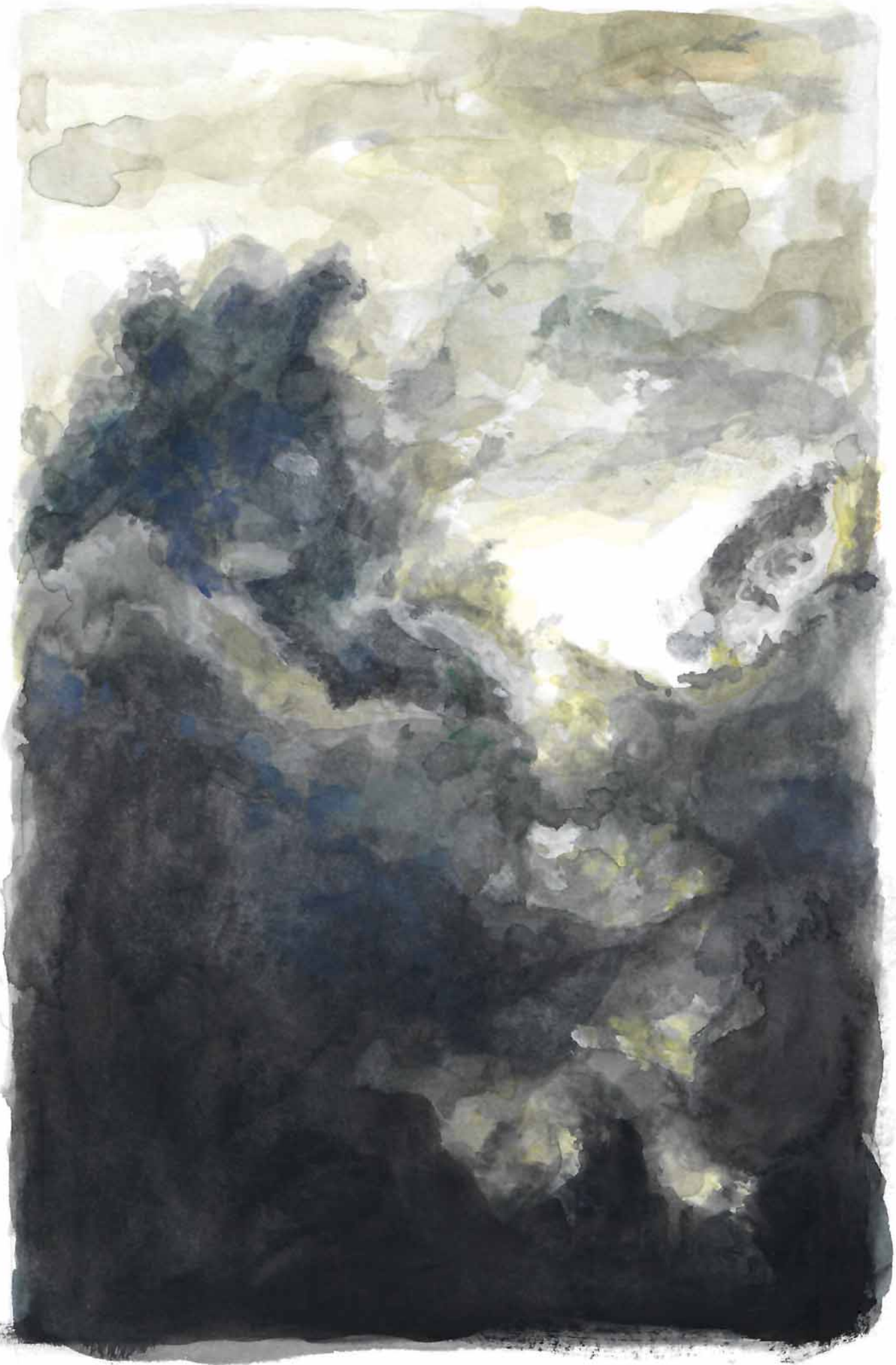
Die Kirche diskriminierte und kriminalisierte von der gängigen Norm abweichende Menschen vor allem dann, wenn sie reich wurde, die gesellschaftliche Mehrheit errang oder sich mit dem Staat ins gleiche Bett legte. Sie agierte dann nicht aus der Macht der Liebe heraus, sondern handelte in der Liebe zur Macht und nannte Andersdenkende Ketzer. Statt des Feuers des Heiligen Geistes brannten Scheiterhaufen. Jede Konfession kennt solche düsteren Kapitel, wo anstelle der Integration die Inquisition herrschte und statt Partizipation Prozesse stattfanden. Historisch gesehen brauchte die Kirche im 17./18. Jahrhundert von der Aufklärung her einen gehörigen Tritt in den Hintern, bis sie ihr ureigenstes Anliegen, nämlich den fairen Umgang mit Unterschiedlichkeiten, neu entdeckte.

Diversität in der Bibel

«Gott schuf den Menschen als sein Bild, als Bild Gottes schuf er ihn». Diese Stelle handelt von der Gottesebenbildlichkeit des Menschen. Eingebettet in die Vielfalt der Schöpfung ist jeder Mensch auf Gott hin geschaffen. Die Gottesebenbildlichkeit war Grundlage des Gleichheitsprinzips, dass jeder Mensch mit einer unendlichen Würde ausgestattet ist. Denker der Aufklärung wie zum Beispiel John Locke beriefen sich explizit auf diese Stelle.

Jesus hat diese Haltung, jeden Menschen als Abbild Gottes zu sehen, vorgelebt. Wenn wir in den Evangelien lesen, fällt uns auf, mit welcher unglaublich verschiedenen Menschen Jesus umgegangen ist: Erwachsene – Kinder, Juden – Römer, Gesunde – Kranke, Reiche – Arme, gesellschaftlich Integrierte und Aussätzige. Für Jesus war und ist jeder Mensch ein einzigartiges, wunderbares Geschöpf Gottes, das zugleich in seiner Zerbrechlichkeit für sein erlösendes und heilendes Handeln bedürftig ist. Alle haben Platz in seinem Herzen. Die physisch, psychisch und moralisch Angeschlagenen am meisten.

Wenn wir die Zusammensetzung seines Jüngerteams anschauen, fällt uns auf, wie er es für die damalige Zeit sehr heterogen zusammengesetzt hatte.



Die Kirche ist auf Einheit in Vielfalt angelegt

Über die Geburtsstunde der Kirche heisst es: «Parter und Meder und Elamiter, Bewohner von Mesopotamien, von Judäa und Kapadokien, von Pontus und der Provinz Asia, von Phrygien und Pamphylien, von Ägypten und dem kyrenischen Libyen, in der Stadt weilende Römer, Juden und Proselyten, Kreter und Araber – wir alle hören sie in unseren Sprachen von den grossen Taten Gottes reden.»¹ Eine Szene wie in einem Wimmelbuch: An Pfingsten schafft es der Geist Jesu, dass jeder und jede in diesem diversen Völkergemisch in seiner Muttersprache, also

in seiner Einzigartigkeit und Einmaligkeit, Gott vernimmt. Die Kirche ist von allem Anfang an auf Einheit in der Vielfalt angelegt. Diversität zu leben und zusammen das Zusammenleben und -arbeiten zu meistern, ist immer eine grosse Gabe und mindestens eine so grosse Aufgabe. Schon bald droht die junge Kirche am Konflikt, der sich zwischen jüdisch und heidnisch geprägten Christen entzündet, aufgerieben zu werden. Es braucht eine grosse Kraftanstrengung der ersten christlichen Generation mit dem Apostelkonzil, mit geeinter Kraft Vielfalt zuzulassen. Neben sehr viel Kommunikation brauchte es auch hier die Kraft des Heiligen Geistes.

Auch für Paulus gibt es die Realität der damaligen gesellschaftlichen, geschlechtlichen und ethnischen Unterschiedlichkeiten und Differenzierungen. Er griff zum Beispiel die Sklaverei nicht frontal an. Aber in der

Gemeinschaft vor und mit Jesus, dem Christus, sind diese Unterschiedlichkeiten aufgehoben: «Da ist weder Jude noch Grieche, da ist weder Sklave noch Freier, da ist nicht Mann und Frau. Denn ihr seid alle eins in Christus Jesus.»²

Eine Anekdote aus der Apartheidszeit

Ich erinnere mich, wie mein Professor für Neues Testament, Markus Barth, uns einmal nach den Semesterferien voller Freunde von seiner Vorlesungstour an südafrikanischen Unis erzählte. Damals war das Land tief von der Rassentrennung geprägt. Er hätte, sagte er schelmisch, in diesem Apartheidsstaat ausschliesslich über folgende Stelle aus dem Epheserbrief seine Vorlesungen gehalten: «Denn er (Christus) ist unser Friede, er hat aus den beiden eins gemacht und die Wand der Feindschaft, die uns trennte, niedergelassen durch sein Leben und sein Sterben.»³ Christus hätte das Potential, Unterschiedlichkeiten auszuhalten, diskriminierende Mauern einzureissen und dabei Frieden zu schaffen.

Urmenschliche Widersprüche

«Wir halten diese Wahrheiten für ausgemacht, dass alle Menschen gleich erschaffen worden, dass sie von ihrem Schöpfer mit gewissen unveräusserlichen Rechten begabt worden, worunter sind Leben, Freiheit und das Bestreben nach Glück.» Damit beginnt die Präambel der amerikanischen Unabhängigkeitserklärung - eine Art Vorläuferin der allgemeinen Menschenrechte. Die Unabhängigkeitserklärung atmet einerseits den Geist der religiösen Überzeugungen der Siedler. Viele waren «Dissenter», eine Art Rebellen. Diese Vertreter einer Minderheit hatten sich von der allgemeinen Glaubensüberzeugung der Amtskirchen losgesagt. Viele dieser Kolonisten hatten auch in jungen Jahren ab etwa 1740 die erste Große Erweckungsbewegung miterlebt. Die Prediger dieses geistlichen und geistigen Aufbruchs – zum Beispiel Jonathan Edwards und George Whitefield – hatten ihnen erstmals ein Zusammengehörigkeitsgefühl vermittelt, das ethnische, soziale und konfessionelle Grenzen überwand.⁴ Diese spirituellen Überzeugungen gingen andererseits Hand in Hand mit der Übernahme von liberalen Staatstheorien



wie zum Beispiel John Lockes, die sie übernommen hatten. Dass mit dieser «christlichen» und «liberalen» Grundhaltung gleichzeitig äusserst grausam gegen die indigenen Völker Amerikas vorgegangen wurde und mit der Unabhängigkeitserklärung die Sklaverei nicht abgeschafft wurde, zeigt unsere urchristlichen Widersprüchlichkeiten, trotz Christentum und Aufklärung.

Anerkennung von Unterschiedlichkeit

Wie könnte ein christlicher Ansatz im Umgang mit Diversität aussehen? Man könnte versucht sein, Differenzierungen generell unter Verdacht zu stellen so im Sinne: Wer differenziert, diskriminiert. Darum wehret den Anfängen und lasst uns die Unterschiedlichkeiten verwischen. Tatsächlich gibt es Bestrebungen, «natürliche» Unterschiede, wie zum Beispiel das biologische Geschlecht, aufzulösen. Geschlecht wird dann im Sinne von «Gender» lediglich als soziales Konstrukt betrachtet. Das ist es auch, aber nicht nur! Wir werden unserem Menschsein nur gerecht, wenn wir ethnische, physische, religiöse, sexuelle oder altersspezifische Unterschiedlichkeiten ernst nehmen und sie nicht einebnen. Denn dann besteht die Gefahr, Diversität in ihrem (berechtigten) Anliegen zu überdehnen und damit ins Gegenteil zu drehen und ideologisch zu überfrachten.

«Richtet nicht»⁵

So wie in der Macht die Tendenz liegt, sie zu missbrauchen, ist in jeder Einteilung von Menschen die Versuchung angelegt, diese Unterschiedlichkeiten in ein Gefälle von besser und schlechter zu bringen. Mann – Frau, Christ – Moslem, konservativ – progressiv, hetero – homosexuell... Sich zu überheben und andere zu unterwerfen, ist eine menschliche Urversuchung. «Achtung Militär! Gerade auf dem Gebiet des Ethisch-Religiösen kommt das häufig vor: Jesus erzählt ein abstossendes Beispiel eines solchen Hierarchisierungs- und Diskriminierungsprozesses, wenn er einen Pharisäer und einen Zolleinnehmer beschreibt, wie sie ihr Gebet praktizieren: «Gott, ich danke dir, dass ich nicht wie die anderen Menschen bin, wie Räuber, Betrüger, Ehebrecher oder wie dieser Zöllner.» Besagter Zöllner stand abseits und betete: «Gott, sei mir Sünder gnädig!»⁶

Der Verzicht, selbst nicht zu urteilen und das Richten Gott zu überlassen, bewahrt

uns vor ungunstigen Hierarchisierungsprozessen. Denn der Mensch sieht nur, «was vor Augen ist».⁷ Gott allein sieht das Herz an. Er kennt die Tiefenschichten unserer Persönlichkeit. Er ist mit unseren tiefsten Motiven, Ängsten, Verletzungen und Sehnsüchten vertraut. Richtet nicht: Ein letztes Urteil steht mir nicht zu, ich überlasse das Gott. Ich weiss es letztlich nicht.

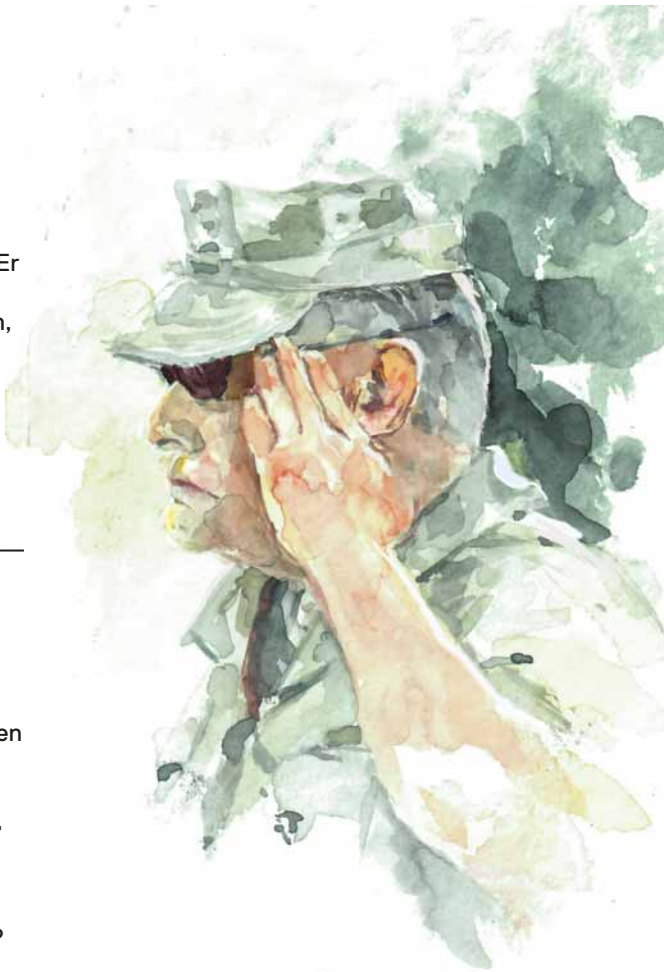
Ringen um eine christliche Ethik

Wenn wir die Vielfalt des Lebens anerkennen und unsere Unterschiedlichkeiten («Heterogenität») als gute Gabe des Lebens anschauen, wenn weiter darauf verzichten, zu richten, entbinden uns diese Haltungen nicht von den grundlegenden Fragen: Welche Leitlinien erkennen wir von Gott her als wegweisend für ein gelingendes Leben? Wie sieht eine von Christus geprägte Ethik und Lebensführung aus? Ich persönlich möchte z.B. die Ehe auf die Treuebeziehung zwischen Mann und Frau beschränken und stehe dem Konzept der «offenen Ehe» oder der «Ehe für alle» kritisch gegenüber. Ich bin mir dabei bewusst, dass andere Christinnen und Christen ganz andere Positionen vertreten.

Welches sind unsere wichtigsten Erziehungsziele für die nächste Generation? Welche Haltungen und Handlungen gefährden das Leben? – die Bibel würde dafür das Wort «Sünde» brauchen. Jede Generation stellt sich diese Fragen neu und gibt darauf unterschiedliche Antworten. Wir müssen diese Differenzen aushalten und können sie argumentativ auf Augenhöhe austragen. Dabei irritiert und schmerzt es uns vielleicht, dass wir uns nicht finden. Wenn wir aufhören, unsere Überzeugungen zu vertreten und nach unserer Wahrheit zu ringen, wird unser Leben beliebig und belanglos. Diese persönliche Wahrheit sollen wir in Liebe festhalten.⁸

Einmaligkeit als Geschöpf Gottes

Diversity zielt auf die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen, unabhängig von ihrer sozialen oder ethnischen Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Weltanschauung, ihrem Lebensalter etc. Dieser Ansatz dient nicht nur dem sozialen Frieden, sondern ist Ausdruck der Menschenliebe. Der «Diversity-Ansatz»



macht uns sensibel nicht nur dafür, wie wir in Bezug auf Differenzierungen ticken, sondern ob oder wie wir diese Differenzlinien allenfalls (miss)brauchen.

Eine mögliche Schwäche des Ansatzes sehe ich darin, dass wir versucht sind, Menschen ausschliesslich mit der «Diversitätsbrille von Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiedlichkeiten» zu sehen: Was ist gleich? Was ist anders? Eine einseitige Fokussierung auf Differenzlinien hat die Wirkung von Scheuklappen. Wir sind dann versucht, den Menschen in seiner Einmaligkeit und Individualität aus den Augen zu verlieren. «Wer Menschen auf einzelne Merkmale reduziert, greift deren individuelle Identität an,»⁹ sagte der Theologe Wolfgang Huber an einer Diversity-Konferenz. Ich, Daniel Zindel, bin ein alter, weisser Mann, ja, und doch bin ich unendlich viel mehr!

Hinter dem Geheimnis der Gottebenbildlichkeit steht eben nicht nur das Gleichheitsprinzip für uns Menschen, sondern unsere originelle Einmaligkeit als Geschöpf Gottes, die sich in kein Schema stereotyper Differenzlinien pressen lässt.

Quellen:

¹ Apostelgeschichte 2,9–11

² Galater 3,28

³ Epheser 2,14

⁴ Wikipedia «Unabhängigkeitserklärung der Vereinigten Staaten»; Abruf 2. 9. 2020

⁵ Matthäus 7,1

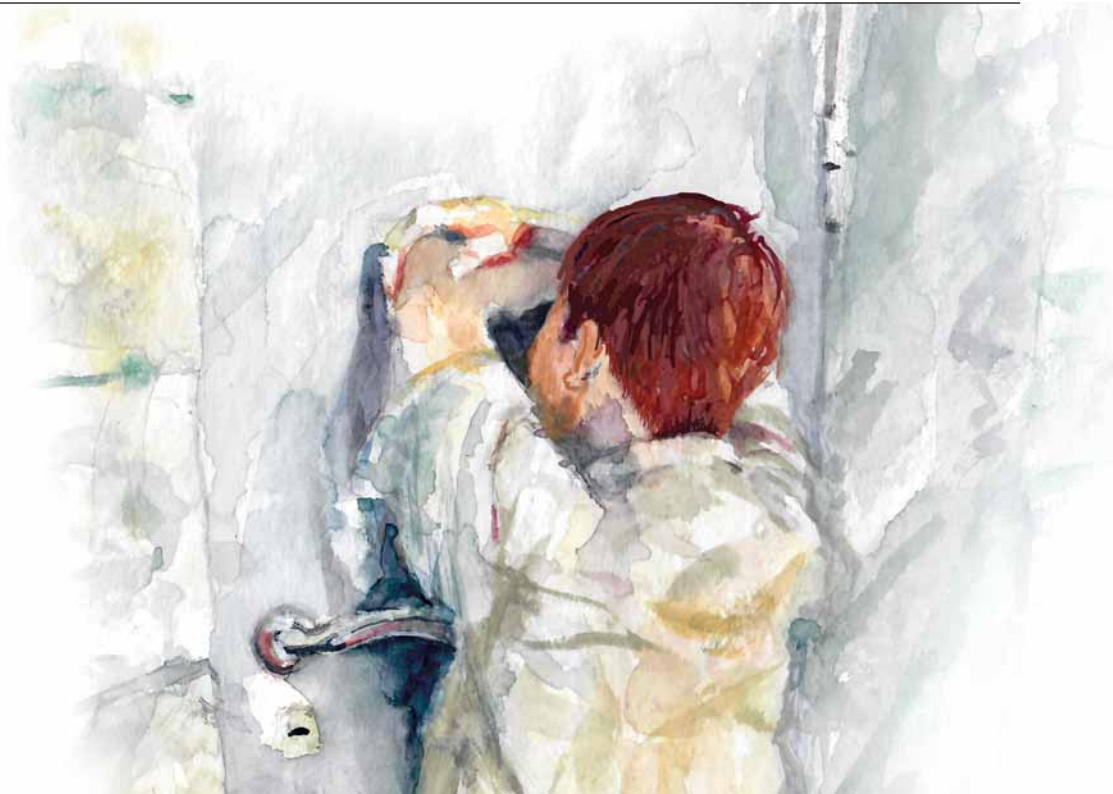
⁶ Lukas 18,9–14

⁷ 1. Samuel 16,6

⁸ Epheser 1

⁹ Der Tagesspiegel, 16.11.2017

Hinhören und sich betroffen fühlen



Evi Zumsteg
Dozentin & Leiterin WG Steinbock
HFS Zizers

Ich sitze in einem vom Gesundheitsamt Graubünden lancierten Anlass mit dem Titel «Queers und ihr Coming out». Was versteht man unter «Queers»? Queer ist ein Fremdwort aus der englischen Sprache und bezeichnet als Adjektiv Dinge, Handlungen oder Personen, die durch oder als Ausdruck einer sexuellen oder geschlechtlichen Identität von der gesellschaftlichen Cis-Heteronormativität abweichen.¹

Ziel der Veranstaltung ist, dass Menschen, die nicht heterosexuell empfinden, auf sich aufmerksam machen, so dass Verständnis, eine offene Kommunikation, Zuhören und Austausch zwischen den Besucherinnen und Besuchern geschehen kann. In einem öffentlichen Café in Landquart wurde ein Teil abgegrenzt für die Besucherinnen und Besucher dieses Anlasses.

Das Thema hat mich angesprochen, da ich an der HFS das Modul «Sexualpädagogik» unterrichte wie auch Autobiografie. In der Ausschreibung stand, dass Menschen aus ihrem Leben erzählen, ihrem Aufwachsen, ihrem Entdecken der eigenen Sexualität, welche nicht der Mehrheit entspricht, ihren damit verbundenen Ängsten und dem schliesslich gelungenen «Coming-out» - sich zu zeigen, zu sich und der eigenen Neigung zu stehen.

Ich fühle mich fremd, leicht verunsichert. Es sind ca. 20 Personen anwesend, von denen sich die meisten zu kennen scheinen. Frau und Mann stellt sich gegenseitig

freundlich vor, das erste Getränk wird von den Organisatoren (dem Sozialwerk LGBT Schweiz und what ever Graubünden) spendiert. Der Anlass beginnt mit drei Lebensgeschichten von betroffenen Frauen und Männern.

Die Angst, nicht dazu zu gehören

Bei allen drei Menschen mit einer homosexuellen Orientierung (zwei Frauen, ein Mann) berührt mich ihr Erleben von Ausgrenzung, ihre Angst, sich der Familie, Freunden, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu offenbaren. Alle tauschen sich zuerst mit Freundinnen oder Freunden aus – erst dann fassen sie den Mut, sich bei ihren Eltern zu outen, sich zu ihrer sexuellen Orientierung zu bekennen. In allen drei Lebensgeschichten sind die Themen Angst, Unsicherheit, nicht dazu zu gehören, anders zu sein, ausgeschlossen zu werden zentral. Erst wenn sie sich öffnen und zu sich selber stehen und dabei Akzeptanz und Liebe spüren, wachsen das Selbstvertrauen und das Selbstbewusstsein, sich zur eigenen Orientierung zu bekennen. Und doch bezeugen alle drei, dass das Coming-out ein lebenslanger Prozess bleibt, verbunden mit Unsicherheit und der Überwindung der eigenen Ängste.

Eine junge Frau erzählt, dass es für sie sehr wichtig war und ist, in der «Community» der LGBT-Bewegung² aufgenommen zu sein, dazu zu gehören und das eigene Erleben mit allen Freuden und Enttäuschungen teilen zu dürfen. Alle Betroffenen erwähnen Familienfeste, an welchen immer wieder die Fragen nach heterosexueller Partnerschaft gestellt werden – und in ihnen Angst, Einsamkeit und offene Fragen grösser und grösser wurden.

Nach meiner anfänglichen Unsicherheit kann ich tiefenentspannt zuhören, mich berühren lassen, innerlich Anteil nehmen, mit dem Herzen verstehen und sehe Menschen, die aus ihrem Leben, ihren Nöten und ihren Wünschen erzählen. Ich spüre und höre die Sehnsucht nach Annahme, Liebe, Akzeptanz, Integration, den Wunsch, in den eigenen spezifischen Empfindungen und Möglichkeiten gesehen zu werden, nicht in der Ausgrenzung, dem Anspruch, der allgemeinen Norm von Mann-Frau-Beziehung zu entsprechen.

Während dem Zuhören denke ich an Freunde, die ebenfalls homosexuell empfinden, dies aber aus persönlichen Gründen nicht ausleben. Einige von ihnen haben sich zu einer geschwisterlichen Gemeinschaft zusammengeschlossen, also auch eine «Community» gegründet, weil es ihnen ähnlich ergeht wie den drei Erzählenden im Café: Auch sie kämpfen mit Ausgrenzung, Spott, Missverständnissen und Verleumdung. Sie werden in der Öffentlichkeit diffamiert und sehnen sich nach Akzeptanz ihrer

Entscheidung und Lebensweise, nach Annahme und Liebe. Sie möchten gehört und verstanden werden. Wie würden sie wohl in dieser Runde hier angehört werden?

«Konservative» als Feindbild

Im Erzähl-Café fällt immer wieder das Stichwort «konservative Haltung» gegenüber sexueller Diversität. Gemäss Duden³ versteht man unter konservativ «am Hergebrachten festhaltend, althergebracht, vorsichtig, zurückhaltend» oder auch «traditionell». In den Medien werden christliche Haltungen und Meinungen zum Thema ebenfalls als konservativ betitelt und Menschen mit entsprechender Haltung undifferenziert an den Pranger gestellt.



Ich sitze nachdenklich, etwas melancholisch vor meinem Eistee und stelle fest, dass es nicht einfach ist, mit den gegebenen Spannungsfeldern und Fragestellungen umzugehen. Es scheint mir, dass der Mensch, ich, wir alle, oft aus der eigenen Betroffenheit heraus reagiert und versucht, die Spannung aufzulösen, indem das eine nicht sein darf und das andere oft verletzend und ausgrenzend verteidigt wird.

Am Tag danach: Ich komme verspätet zum Gottesdienst. An der Türe hängt das bekannte Corona-Schutzmassnahmen-Schild, daneben ein Zettel mit dem Hinweis, dass nur eine gewisse Anzahl Leute erlaubt sind. Ich möchte die Türe öffnen, doch sie ist verschlossen – wahrscheinlich ist die Höchstzahl von Besucherinnen und Besuchern bereits erreicht.

Mein Bemühen und Eilen, zur Gemeinschaft der Gläubigen am Sonntagmorgen in der Kirche zu gehören, ist gescheitert. Ich fühle mich – und bin es ja tatsächlich auch – ausgeschlossen, ausgegrenzt, nicht dazugehörend. Dies aufgrund der Corona-Massnahmen. Gestern sind mir Menschen begegnet, die oft aus Kirchen ausgeschlossen werden aufgrund ihrer sexuellen Orientierung. Natürlich kann ich meine Beziehung zu Gott auch für mich gestalten, hätte aber die Gemeinschaft, den Austausch, das Abendmahl mit anderen Menschen an diesem Sonntagmorgen sehr geschätzt. Nachdenklich bleibe ich vor der verschlossenen Türe einen Augenblick stehen und sinniere über das gestrige Erleben nach. Ich fühle mich in diesem Moment einsam, spüre den Schmerz

des «Anders-Seins», der Einsamkeit, der Frage «warum ich?» vor verschlossenen Türen.

Leben wir nicht alle in diesem Spannungsfeld von persönlichen Überzeugungen, Haltungen und eigener Betroffenheit in irgendeiner Form, die sich im Umgang mit unseren Mitmenschen zeigen? Tendiere ich dazu, Türen zu schliessen, mich von Anders-Denkenden und -Lebenden zurückzuziehen? Oder wage ich es, hinzuhören, Anteil zu nehmen, verstehen zu wollen und die Spannung in mir mit Menschen und mit Gott zu teilen? Wem öffne ich meine Herzenstüre? Darf ich mich mit meinen Haltungen und Herzensüberzeugungen outen, so wie sich jeder Mensch danach sehnt, in seinen Haltungen akzeptiert und geliebt zu sein?

Ich habe mir weitere Anlässe, die in diesem Monat von «Aktionstage Psychische Gesundheit Graubünden» veranstaltet werden, herausgeschrieben und möchte hinsehen, hinhören, Anteil nehmen, verstehen: Menschen mit Depressionen, Menschen in Trauer, Menschen mit Demenz, mit unerfülltem Kinderwunsch, «Platzspitzbaby», etc.: Menschen mit Diversitäten in ihren Lebensgeschichten, so wie du und ich.

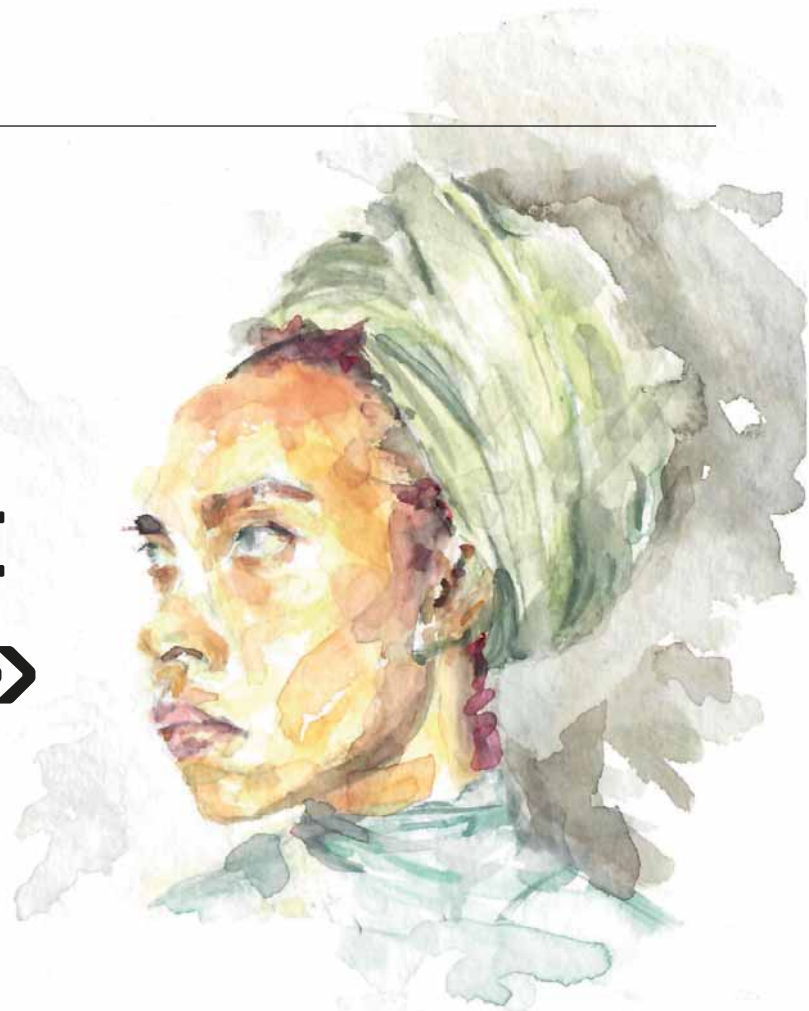
Quellen:

¹ <https://de.wikipedia.org/wiki/Queer>

² LGBT ist eine aus dem englischen Sprachraum übernommene Abkürzung für Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender (lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, <https://de.wikipedia.org/wiki/LGBT>

³ <https://www.duden.de/rechtschreibung/konservativ>

«Verständnis zu haben bedeutet nicht zu verstehen!»



Pradeepa Anton
Leitung Kommunikation & Marketing SGH



Wenn wir von Diversität reden, ist sicherlich Kultur auch ein wichtiger Aspekt. Wir leben in einer multikulturellen Gesellschaft und kommen täglich mit anderen Kulturen und Ethnien in Berührung. Dabei gibt es natürlich die willkommenen Seiten, wie die Vielfältigkeit in der Gastronomie oder Events, aber es gibt auch die herausfordernden Seiten wie zum Beispiel in der Verständigung oder Pädagogik.

Interkulturalität in der Sozialpädagogik
Am 6. September fand der erste kulturspezifische Workshop an der HFS Zizers statt. Thema war «Interkulturalität in der Sozialpädagogik, Beispiel Sri Lanka.» Gemeinsam mit HFS-Dozentin Andrea Grossen-Aerni führte ich als Fachreferentin diesen Vormittag durch. Schnell merkten wir, dass unheimlich viele Fragen im Raum standen. In «Kultur» vereinen sich Aspekte wie Sprache, Religion, Nation, Wertvorstellungen, Sitten und Gebräuche oder sonstige Aspekte der Lebenswelt des Gegenübers bzw. des anderen. Und genau dieses Anderssein sorgt für die wunderbare Vielfalt unserer Gesellschaft, aber auch für viele Fragezeichen. Sie kennen das auch in der Partnerschaft oder Familie: Wenn zwei verschiedene Meinungen aufeinanderprallen, wird es oft schwierig. Aber wenn zwei Kulturen aufeinanderprallen, wie ist es dann?

Ich bin offiziell seit über 15 Jahren als Kulturvermittlerin in verschiedenen Bereichen unterwegs, und es ist faszinierend: Egal, ob in Tourismus, Industrie, Gesundheit oder Pädagogik – die nicht verstandenen Aspekte sind sich ähnlich. Aber warum haben wir in einigen Punkten Mühe mit Diversität und besonders mit den anderen

Kulturen? Es liegt wohl auf der Hand: Was einem selbst nicht bekannt ist, löst oft eine Unsicherheit aus. Wir versuchen dann, das Fremde in etwas Vertrautes zu schematisieren oder vergleichen mit dem uns Bekannten. Oft neigen wir dazu, das uns Vertraute auch als richtig oder besser zu deklarieren, denn schliesslich funktioniert dies ja erfahrungsgemäss gut.

So entsteht bewusst oder unbewusst eine Hierarchie, in der wir nicht mehr bemüht sind, das Fremde zu verstehen, sondern das uns Bekannte mit einer Selbstverständlichkeit auf das Gegenüber anzuwenden und darauf zu beharren, dass es doch funktionieren muss. Und genau dies führt auch zu interkulturellen Konflikten.

Angeregte Diskussionen

Es war spannend zu sehen, wie diese Aspekte auch im Workshop rege diskutiert wurden. Es ging zum Beispiel um die Freizeitgestaltung in einer Familie. In der Schweiz ist man gewohnt, aktiv mit den Kindern etwas zu unternehmen, sei es ein Gesellschaftsspiel oder Ausflüge in die Natur, aber in Sri Lanka ist das nicht die Norm. Die meisten Familien kommen aus sehr einfachen Verhältnissen, es wird oft von der Hand in den Mund gelebt, da spielt man nach der Schule mit den Nachbarkindern auf der Strasse, hilft auf dem Feld oder im Haushalt. Wenn die Familie etwas wohlhabender ist, geht man zur Nach-

hilfe und zu diversen Hobbys. Diese Kultur ist geprägt von Leistung und Arbeit – da kommen pädagogische Ansätze von sinnvoller Freizeitgestaltung beim Gegenüber nicht an – es ist fremd und neu.

Die Annahme des Andersseins – meine Geschichte

In meiner eigenen Kindheit hat mich das «Anderssein» stark geprägt. Ich hatte immer das Gefühl, ich müsste mehr tun und leisten, um beachtet zu werden, weil ich anders bin. Durch meine Optik entstehen meist schon bei der ersten Begegnung diverse Bilder im Kopf – gewollt oder ungewollt. Als Jugendliche habe ich mich sehr geärgert, wenn mir jemand sagte: «Sag doch etwas in deiner Sprache», oder: «Wie ist es denn bei euch?» Dabei kam ich als Baby mit meinen Eltern nach Deutschland und kenne meine Heimat gar nicht. Ich wurde in solchen Begegnungen auf mein Äusseres reduziert und daran erinnert, dass auch ein akzentfreies Deutsch oder ein Pass mich nicht vor solchen und anderen Kommentaren und Fragen schützen.

Im Fachartikel von Dorothee Mahr las ich folgendes: «Diversität soll anerkannt werden», das heisst, es soll einfach angenommen werden. Aber leider ist es nicht so einfach – bis heute nicht. Meine Tochter, die hier geboren wurde, wird trotz der multikulturellen Gesellschaft, in der wir leben, häufig gemobbt. Dabei geht es immer um ihre Hautfarbe. Als Mutter bin ich oft hilflos, weil ich weiss, was es mit ihr macht und weil ich weiss, dass dieses Anderssein ein Teil von ihr ist, sie kann es nicht ändern – nur annehmen. Und genau das war auch mein Lernfeld damals. Ich darf nicht (nur) von meinem Gegenüber erwarten, dass er oder sie mich so akzeptiert, wie ich bin, sondern ich muss mein Anderssein erst selbst akzeptieren und annehmen – ohne Kompromisse. Stattdessen habe ich mich oft verglichen und fand alles an mir selbst nicht schön oder gar fremd. Aber Anderssein erfordert auch Mut. Sich in jeder Situation als Opfer darzustellen und alle Fehlschläge auf meine Herkunft zu schieben, ist nicht richtig. Ich hatte auch das Glück, vielen tollen Menschen zu begegnen, die mich angenommen, begleitet und unterstützt haben, trotz und vor allem wegen meiner Herkunft und die in der Diversität Potenzial und Entfaltungsmöglichkeiten sehen.

Die Reflexion der eigenen Person als Ganzes ist wichtig – auch oder vor allem mit einer fremden Herkunft. Ich muss mich we-

gen meiner Herkunft, Traditionen, Sprache und Bräuchen nicht schämen, sondern darf diese mit Würde vertreten.

Bewusste Annahme der fremden Kulturen

Aus dieser Haltung heraus ist auch der Kurs zum Thema Interkulturalität entstanden. Es war eine Chance, die Diversitätslinie zwischen den beiden Kulturen etwas näher aneinanderzurücken und gegenseitiges Verständnis für das Fremde zu vermitteln, ohne sich selbst zu verstellen.

Dabei unterrichtete ich nicht nur Schweizer Fachleute in diversen Bereichen, sondern brachte auch meinen Landsleuten die Schweizer Kultur und Gegebenheiten näher.

Die Begleitung im pädagogischen Bereich ist sehr spannend, zumal der Mensch im Fokus steht und das Individuum auch mit seinen Schwierigkeiten und Schwächen wahrgenommen wird.

In unserem Pilotworkshop an der HFS erlebten die Teilnehmenden viele Aha-Momente. Sie konnten das Erlebte und Nicht-Verständliche annehmen, auch wenn

es nicht zum eigenen Weltbild passte. Sie konnten reflektieren, welche Methoden und pädagogischen Ansätze für diese Kultur fremd sind und deswegen auch vom Gegenüber nicht angenommen werden. Ich schätze es sehr, wenn sich Pädagoginnen und Pädagogen so intensiv mit anderen Kulturen beschäftigen, zumal es nicht ihr Kerngeschäft ist. Das Ringen um das Verstehen des Weltbilds des Gegenübers ist der Anfang für eine gute Basis und fruchtbare Zusammenarbeit zwischen den Fachpersonen und Kindern, Jugendlichen und Familien.

Es ist auch eine grosse Ressource, wenn wir das Anderssein erkennen und die Multikulturalität in unserer Gesellschaft verankern. Vorurteilsfrei zu handeln und zu denken sind wichtige Grundlagen für die zukünftigen Generationen. Ich bin froh, vermehrt den Ansatz zu sehen, das Unbekannte als Bereicherung zu verstehen, und dass solche Themen mittlerweile offen und ehrlich nach aussen kommuniziert werden können und immer mehr aufeinander zugegangen wird.

Das folgende Zitat trifft dies meiner Meinung nach sehr gut: «Verständnis zu haben bedeutet nicht zu verstehen!» (Beate Antonie Tröster). In diesem Sinne dürfen wir an der Vielfalt und dem Anderssein – egal in welcher Form – stetig wachsen und uns bereichern lassen, anstatt es in Schubladen zu packen und zu hierarchisieren. Doch es erfordert Mut und Bereitschaft von allen Seiten.



Vielfalt bewusst kultivieren



Thomas Rentsch
 Sozialpädagogische Familienbegleitung,
 Abklärung und Begleitung Platzierung
 SoFam Pflegefamilien, Sozialpädagogische
 Fachstelle SGh

Diversität ist ein komplexes Thema. Anhand von Beobachtungen im Familiengarten zeigt Thomas Rentsch fünf Aspekte auf, die zu einem sozialpädagogischen Modell hinführen.

Biodiversität in unserem Garten

Meine Frau ist eine experimentierfreudige Gärtnerin. Auf den ersten Blick sieht es in unserem Garten eher unordentlich und verwildert aus – scheinbar unkontrolliert wuchern grossblättrige und hochwachsende Pflanzen neben kleinen, feinen Gewächsen. Als kochender Verarbeiter komme ich mir bei der Rüebli- und Bohnenernte manchmal ziemlich verloren vor. Was da wildromantisch wirkt, folgt biologischen Zielen: Auf Grund von Wechselwirkungen zwischen den Pflanzen können ein vitaler Boden gefördert, Schädlinge bekämpft und Nützlinge angezogen werden. Der Platz wird optimal genutzt.

Dieser Garten hat mir die Aspekte von Di-

versität zugänglicher gemacht. Je nach Flughöhe fehlen mir bei der Betrachtung dieses Ansatzes nämlich oft die Worte: Vor lauter Pluralität, Genderkonzepten und Multioptimalität kommt mir im verwucherten Garten der Gesellschaft die Orientierung abhanden. Dass solche Bedingungen nicht erstickend, sondern belebend wirken können, wollen wir in einem sozialpädagogischen Kontext betrachten.

Mischkulturen im Heimgarten

Bei Mischkulturen wird der Boden durch Pflanzen mit unterschiedlichen Eigenschaften in der Balance gehalten. Dazu sind gärtnerisches Grundwissen und eine gewisse Abkehr vom monokulturellen Gedankengut erforderlich: Standardisiertes hinter sich lassen, etwas anderes ausprobieren und dessen Wirkung wahrnehmen.

Im Fremderziehungskontext können wir die «Pflanzungen» (meist) nicht selbst vornehmen: Kinder werden in unsere Institution platziert, so wie sie geworden sind. Verantwortung und Auftrag der Erziehenden sind soweit klar formuliert: allen ein Platz, ein Ort zum Wachsen geben. Die unterschiedlichen Biografien und Charaktere, die in einem Heim zusammenkommen, erinnern mich manchmal schon an Wildwuchs. Unsere pädagogischen Leitlinien widersprechen dem Ansatz, hier mit starren Strukturen und strenger Einheitlichkeit eine pädagogische Monokultur zu bewirtschaften. Identität, Kompetenzen und Partizipation sollen vielmehr individuell gefördert werden. Ich habe fünf Aspekte aus dem Konzept der Diversität ausgewählt, die mir im Heimalltag begegnen und hilfreiche Aussagen zum Umgang mit Vielfalt machen:

→ Wahrnehmen von unhintergehbaren Differenzen

Kulturell und strukturell treffen wir in der sozialpädagogischen Arbeit immer wieder auf sehr unterschiedliche Milieus: hier das problembehaftete, bedrängte Elternhaus - da die Wohngruppe mit ihren heterogenen Kindern, den Mitarbeitenden mit eigenständigen Persönlichkeiten und professionellen Vorstellungen von Zielen, Kultur und Abläufen. Wer sich in der Schnittstelle der Elternzusammenarbeit auskennt, weiss, dass sich hier grosse Differenzlinien manifestieren. Ein eigenes Kind in eine Fremdplatzierung zu geben, ist immer mit Scham und dem Gefühl von Scheitern begleitet: «Ich bin selbst nicht in der Lage, meine Kinder zu versorgen und brauche Hilfe von «Profis»». Diese negative Selbstsicht führt häufig zu Abwehrhaltungen, welche die Kommunikation auf der Erwachsenenenebene erschweren. Eine gemeinsame Haltung zu Erziehung zu finden, am gleichen Strang zu ziehen, scheint unmöglich. Besonders als junger Sozialpädagoge agierte ich in solchen Momenten eifrig missionarisch: Ich wollte die Eltern auf meine Seite ziehen, sie für meine Werte überreden. Die Bilanz war eher ernüchternd, und mit etwas mehr Lebenserfahrung entspannte sich dieser Drang in mir.

→ Denken, was man sieht statt sehen, was man denkt

Hilfreich war mir die Erkenntnis, dass ich die Familienkultur eines fremdplatzierten Kindes nicht verstehen, gutheissen oder verändern kann und muss. Mit wertungsfreiem Beobachten dessen, was beim Nächsten anders ist, agiert man professioneller und läuft nicht in die Gefahr, ablehnend zu wirken. Anerkennung und Wertschätzung bewirken Positives im Boden des Miteinanders zwischen Familien und Professionellen.

Viele «Nächste» in der Sozialpädagogik sind nicht gerade die bequemsten Mitmenschen. Oft bringen sie schwierige biografische Erfahrungen mit, negative Prägungen und, gezeichnet von langen Prozessen mit dem auffälligen Kind, eine Selbstwertthematik. Zu spüren, dass die elterliche Andersartigkeit nicht verurteilt, sondern gesehen und anerkannt wird, ist ein Schlüssel für aufrechte Beziehungsarbeit zum Kind. Das kann beispielsweise heissen, als Sozialpädagoge die Eltern als Experten des Kindes zu sehen und ihnen grundsätzlich in einer fragenden Haltung zu begegnen: «Ich habe bei Ihrem Kind dieses Verhalten beobachtet. Kennen Sie das auch? Wie haben Sie in solchen Momenten reagiert? Wie kann ich das Kind aus Ihrer Erfahrung am besten begleiten?»

→ korrekt vs. richtig

Bietet ein vielfältig gehaltener Heimgarten genügend Orientierung für Kinder und Jugendliche? Eine berechtigte Frage, gerade wenn man bedenkt, dass für eine gesunde Entwicklung von Kindern mit AD(H)S oder Bindungsstörungen eine gewisse Klarheit und Vorhersehbarkeit unabdingbar sind. Der Pluralismus hat per se Anteile von fehlender Eindeutigkeit (alles ist erlaubt, mach was dir gefällt, etc.). Zwischen den Polen «korrektivistische Monokultur» und «verwucherter Urwald» gibt es viel Platz und Gestaltungsmöglichkeiten: die Ausformung eines profilierten Lebensraums, in dem

- jedes Kind einen möglichst passenden Platz in seiner Schulklasse und auf der Wohngruppe einnehmen kann.
- die Erwachsenen eine Fehlerkultur vorleben.
- menschliche Unvollkommenheit und Widersprüche als Teil des Guten gesehen werden.
- sich entschuldigen für Fehler und Vorurteile etwas Normales ist.
- Strukturen und Abläufe so genau wie nötig bekannt sind und so viel individuellen Spielraum wie möglich bieten.
- die wenigen Regeln konsequent angewendet werden.

→ Gütige Sprache: Worte haben, die nicht töten, aber trotzdem Format haben

Wie wir persönlich zu den Unterschiedlichkeiten unserer «Nächsten» eingestellt sind, lässt sich anhand unserer Sprache erkennen. Wenn wir uns selbst zuhören, merken wir, dass wir nicht frei sind von Vorurteilen. Dass in müdem Zustand auch mal eine Lästerung über die Lippen kommt, ist menschlich. Damit dies nicht überhandnimmt, sprich unsere Erziehung und Kultur dominiert, muss darauf ein besonderes Augenmerk gelegt werden: Haben wir Worte für die Differenzierungslinien in unserem pädagogischen Kontext? Gerade in Konflikten und emotional anspruchsvollen Sitzungen kann mit

unpassender Wortwahl der Boden vergiftet, Kleinwuchs erstickt werden. Eine wertschätzende Sprache zu erlangen hat sachliche Aspekte (einen breiten, etablierten Wortschatz haben) und berührt uns gleichzeitig in der Tiefe unsere Persönlichkeit (Haltungen, Menschen- und Weltbild).

→ reflektierte Erziehende

Der Umgang mit Vielfalt ist oftmals geprägt von hierarchischer Einordnung: «Ist der Nächste/andere mir in seiner Wesensart über- oder unterlegen?», fragt es automatisch aus der Tiefe des Herzens. Derartige Konstrukte in der eigenen Haltung zu erkennen, ist Teil eines lebenslangen Reflexionsprozesses: Was beeinflusst mich, Differenzierungslinien VERTIKAL, statt HORIZONTAL zu sehen? Gibt es Aspekte aus der eigenen Biografie/Erziehung/Familien-geschichte, die sich innerlich breit gemacht haben? Was passiert, wenn ich mich als diskriminierende und mit Vorurteilen behaftete Person kennenlerne?

Es geht in unseren pädagogischen Leitlinien nicht darum, als perfekte Gärtner die perfekten Rüebli aus dem geometrisch ausgemessenen Beet zu ziehen. Ziel ist vielmehr, sich als authentische Erziehungsperson mit eigenen Stärken und Schwächen (immer wieder neu) kennenzulernen und den eigenen Platz im Mischgarten zu finden.

Fazit

Dass es in der Fremderziehung lebhaft, schwungvoll, laut und konfliktreich zu und her geht, ist Fakt. Pädagogik hat nicht den Auftrag, schön, bündig und strukturiert auszusehen, sondern einen gesunden Boden für die Entfaltung der Menschen zu bilden. Ja, der Menschen, nicht nur der Kinder. Die Früchte von bewusster Kultivierung der Vielfalt sind nicht nur in der Ernte (Lehrstelle gefunden, tolle Entwicklungsschritte eines Kindes) erkennbar, sondern auch im Herzen des Gärtners: Selbstvertrauen und inneres Wachstum, die Reduktion der eigenen Furcht im Umgang mit dem Fremden.

Führen angesichts von Vielfalt

Daniel Zindel,
Gesamtleiter & Theologischer Leiter
der Stiftung Gott hilft

«O.k., treffen wir uns morgen um neun Uhr», sagte mein afrikanischer Mitarbeiter. «Which time?», fragte ich zurück. «Swiss time», entgegnet er. Nun muss man wissen, dass unser Gespräch nichts mit Zeitverschiebung zu tun hatte, wir beide arbeiteten in der gleichen Stadt. Aber wir mussten uns vergewissern, welche Form von Pünktlichkeit wir für unser nächstes Treffen wählen. Wir Menschen sind so verschieden, und wenn wir zusammen arbeiten, prallen diese Unterschiedlichkeiten aufeinander.

Die Ressource der Vielfalt

Da arbeitet ein Sozialpädagoge, der im Gefängnis war und erfolgreich seine Suchttherapie abgeschlossen hat, zusammen mit einer Kollegin, die eine wohlbehütete Kindheit hinter sich hat. Mit zum Team gehören Fatima, die ihr Ausbildungspraktikum absolviert, sowie der erfahrene Gruppenleiter, der kurz vor seiner Pensionierung steht. Diese Unterschiedlichkeiten der Teammitglieder haben zur Folge, dass ganz verschiedene Haltungen, Denk- und Herangehensweisen in der gemeinsamen Zusammenarbeit und der Begleitung der Kinder, Jugendlichen und ihren Eltern zum Tragen kommen.

Als diverses Team betrachten wir ein Problem aus den unterschiedlichsten Perspektiven. Das macht uns weniger betriebsblind. Wir heben Schätze aus den verschiedensten Lebenserfahrungen. Das erweitert unsere Kompetenzen. Diversität ist eine grosse Ressource, vor allem dann, wenn es darum geht, kreativ und innovativ zu sein, oder wenn wir uns, wie es in der Sozialpädagogik der Fall ist, auf relativ komplexem Terrain bewegen. Wenn wir in einem stabilen und berechenbaren Umfeld arbeiten, ist sie weniger gefordert.

Die Aufgabe der Diversität

Das Thema boomt. In der Fachliteratur wird Vielfalt in den Unternehmen als Schlüssel zum Erfolg gepriesen. Die Unterschiedlichkeit der Mitarbeitenden soll genutzt, die Ergänzung ihrer Potentiale soll erschlossen werden. Schliesslich wird auch global produziert und konsumiert. Und doch steht auf der Prioritätenliste bei der Personalsuche das Thema Vielfalt («Diversität») auf dem zweitletzten Platz. «Gleich und gleich gesellt sich gern» – offenbar rekrutiert man eben doch gerne nach dem Prinzip der «Selbstähnlichkeit». Das schafft weniger Konflikte, die Kommunikation ist einfacher, die Basis gemeinsamer Werte ist breiter. Vielfalt ist eine Gabe, aber auch eine Aufgabe. Sie muss «gemanagt» werden. Sie hat ein Potential und ist Energie wie das Feuer. Und wie das Feuer muss sie gehütet werden. Ich schaue auf gut 20 Jahre interkulturelle Zusammenarbeit zurück und möchte ein paar Hinweise geben, wie Führung angesichts von Vielfalt gelingen kann.





Offene und wertschätzende Gesamtatmosphäre

Wenn jemand völlig anders ist, sind wir irritiert und fühlen uns durch die Andersartigkeit des Gegenübers möglicherweise in Frage gestellt. Es macht sogar Angst, wenn unser Gegenüber uns widerspricht und Reaktionen an den Tag legt, die wir nicht einordnen können. Wir müssen lernen, Widersprüchlichkeiten, kulturell bedingte Unterschiede oder Denk- und Verhaltensweisen, die schwer verständlich oder sogar inakzeptabel erscheinen, wahrzunehmen, ohne darauf aggressiv zu reagieren. Das Fremde und Exotische sollten wir auch nicht kritiklos positiv bewerten. In solchen Situationen hilft mir, gut in mir und meinem Gott gegründet zu sein und mich zugleich offen und neugierig auf das Unbekannte einzulassen. Das schafft ein Klima, in dem man sich überraschen lassen und lernen kann.

Leadership

Je diverser wir unterwegs sind, desto stärker muss die Leiterschaft sein. Das hat nicht primär etwas mit Machtausübung zu tun. Vielmehr muss von der Leitungsebene immer wieder darauf hingewiesen werden, was genau unsere gemeinsame Vision und Mission ist. Permanent predigen wir, welche gemeinsamen Werte wir vertreten, wie wir unsere Kultur als Team gestalten wollen. Am besten ohne Worte durch unser Vorbild. «Leute, was ist genau unser Auftrag?» Wenn wir uns in unserem interkulturellen Board zerstritten haben, hat uns diese Frage immer wieder auf das gemeinsame Ziel ausgerichtet.

Concordia

Weder die Krankenkasse noch die Sportclubs sind damit gemeint, sondern das alte deutsche Wort «Eintracht» oder wie es ein altes Lied auf den Punkt bringt: «Herz (cors) und Herz vereint (con) zusammen.» In unserer Denke, in unseren Wahrnehmungen, in unseren Handlungsweisen unterscheiden wir uns krass. Aber mit dem Kern unserer Person bringen wir uns ganz ins Team und unseren Auftrag ein. Das bildet unsere Einheit in unserer ansonsten sehr grossen Verschiedenheit. Wir gestalten dann immer mehr ein Konzept von Einheit, das nicht aus Uniformität besteht, sondern aus Unterschiedlichkeiten in Ergänzung. Meine Frau und ich, die unterschiedlicher nicht sein könnten, üben das seit bald 40 Jahren.

Standards

Einheit auf der Herzesebene genügt nicht. Wir brauchen zusätzlich Regeln, an die sich alle halten. Mit Standards meine ich verschriftlichte Policies, Prozesse und Reglemente, die für unser Handeln für alle verbindlich sind und deren Nichtbefolgung Konsequenzen hat. Für ein Regelwerk mit Augenmass zu sorgen, ist auch Leadership. Sie ist nicht charismatisch, aber sorgfältig, beharrlich und hat einen langen Atem. Zu den Regeln gehören auch Aussagen zur Partizipation, Integration und zum Schutz vor Diskriminierung.

Das richtige Mass an Diversität erkennen

Für die Lebensmittelkette Volg im Prättigau ist Diversität der Mitarbeitenden weniger wichtig als für den globalen Autokonzern VW. Wieviel Diversität brauchen wir als Unternehmen und wie gross soll die Heterogenität sein, so dass wir sie auch handhaben können? Ich habe heute als reifer Leiter eine viel grössere Integrationskraft als damals als Anfänger, wo ich viel mehr aus Abgrenzung heraus handeln musste.

Nicht Probleme lösen, sondern Lösungen erfinden

Je diverser wir unterwegs sind, desto wichtiger ist unser Dialog. Aber gerade unsere Unterschiedlichkeit in Sprache und Kultur erschwert ja diese Kommunikation und vermehrt unsere Konflikte. Diversitätsmanagement ist die Kunst, den Gesprächsfaden nie abreißen zu lassen, ihn immer wieder neu zu knüpfen. Es ist die Kunst, in Konflikten nicht Probleme zu lösen, sondern Lösungen zu erfinden. Es ist meine Erfahrung nach gut zwanzigjährigem, interkulturellem Leiten, dass eine gemeinsame Spiritualität dabei eine unverzichtbare Hilfestellung ist. Wenn gar nichts mehr ging, schaltete ich jeweils eine Stille ein: «Let's pray!» Ich habe das gemeinsame Beten meistens so erlebt, dass Streit deeskalierte und uns unsere Egoismen und unser falscher Stolz bewusst wurde. Die gemeinsame Vision wurde dabei gestärkt.

Den Moment ganz leben



Interview:
Pradeepa Anton
Leitung Kommunikation & Marketing SGH

Gaby Finger arbeitet seit vier Jahren als Leiterin Aktivierung im Alters- und Pflegezentrum Serata in Zizers. Im Interview teilt sie einige Gedanken zum Thema Diversität im Alter und gibt einen Einblick in ihren Berufsalltag mit betagten Menschen.

Gaby Finger, wie sieht dein Alltag als Leiterin Aktivierungen aus?

Grundsätzlich habe ich morgens und nachmittags zu fixen Zeiten Gruppenaktivitäten. Vor und nachher bleibt Zeit für Vorbereitungen, Planung und Absprachen, zum Teil auch mit externen Personen. Daneben habe ich auch noch Zeit für geplante Einzelaktivitäten und spontane Begegnungen, Spaziergänge, Gespräche oder was gerade nötig ist. Dieses Spontane, Unmittelbare ist mir sehr wichtig.

Welchen Unterschiedlichkeiten begegnest du, wenn du mit betagten Menschen unterwegs bist und mit ihnen arbeitest?

Natürlich gibt es grosse Unterschiedlichkeiten, es sind Menschen, die ein langes Leben mit einer langen, individuellen Geschichte mitbringen, wenn sie bei uns ankommen. Viele sind oder waren verheiratet, haben Kinder, Enkel und Urenkel, und sie haben ihre je eigene Art gefunden, das Leben zu meistern. Und natürlich nehmen sie ihre ganze Geschichte mit, auch ihre Vorlieben, Hobbys, all das, was sie geprägt und Teil ihrer Persönlichkeit geworden ist.

Was bedeutet das konkret für das Leben mit ihnen?

Sie möchten das, was ihnen Spass macht, weiterhin ausüben und freuen sich über entsprechende Angebote. Einige lassen sich auf Neues ein, andere haben Widerstände, wenn etwas nicht genauso abläuft, wie sie es gewohnt sind. Aber diese unterschiedlichen Menschen treffen sich in der gleichen Gruppe. Also muss ich versuchen, einen gemeinsamen Nenner zu finden, so dass es möglichst allen wohl ist.

Und das gelingt immer? Oder immer mehr?

Ziel ist es, dass es gelingt oder so oft wie möglich. Es gelingt aber selbstverständlich nicht immer. Manchmal braucht es Geduld und auch Vertrauen, Situationen «laufen zu lassen» und im Hintergrund die «Fäden» in der Hand zu halten. Die Bewohner und Bewohnerinnen reagieren aufeinander, auf Äusserungen, Handlungen oder Anforderungen. Manchmal wird etwas falsch verstanden, manchmal fühlt sich jemand gekränkt oder abgelehnt. So versuche ich so einfühlsam wie möglich zu schlichten, manchmal dem Problem mit Humor zu begegnen. In seltenen Momenten müssen wir gemeinsam aushalten, dass eine Situation schwierig bleibt.

Welches sind die wichtigsten Eigenschaften einer Leitung Aktivierung?

Grundsätzlich muss man Menschen gern haben, unterschiedliche Menschen mit un-

terschiedlichen Geschichten. Es braucht viel Flexibilität und ich denke auch eine Unvoreingenommenheit mit den verschiedenen Geschichten, welche die Menschen mitbringen. Humor ist sicherlich sehr wichtig, für mich auf jeden Fall, es braucht aber auch Sorgfalt und Geduld. Ich versuche, den ganzen Menschen mit seiner je eigenen Lebensgeschichte zu sehen und nicht nur das momentane Bild; auch ein bisschen hinter das zu sehen, was zum Beispiel einen Menschen im Rollstuhl, der eine Halbseitenlähmung hat, noch ausmacht, ausser dem, was ich sehe.

Was braucht es denn in der Aktivierung, wenn man mit dieser grossen Diversität der Senioren und Seniorinnen umgeht?

Ich muss zuerst etwas klarstellen: Wir haben einerseits eine grosse Diversität, was die verschiedenen Lebensgeschichten, Lebenserfahrungen und Begabungen angeht. Auf der anderen Seite haben wir eine gewisse Homogenität, was die Herkunft und den christlichen Glauben unserer Bewohnerinnen und Bewohner angeht. Dies verbindet uns und schafft Vertrauen. Eine grosse Herausforderung sehe ich darin, Menschen mit einer demenziellen Veränderung, normorientierte Menschen und Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in der gleichen Gruppe zu betreuen. Wie kann ich sie miteinander ins Gespräch bringen und wenn möglich auch gegenseitiges Verständnis für die unterschiedlichen Einschränkungen wecken?

Wie gehen die Menschen mit den Identitätsbrüchen im Alter um?

Auch das ist wieder unterschiedlich und auch von ihrem Charakter ein Stück weit abhängig. Ich denke, der Eintritt in ein Pflegeheim ist schon ein starker Identitätsbruch. Seien wir ehrlich: Wenn wir uns überlegen, was unsere Ziele fürs Leben sind, gehört das Altersheim nicht dazu. Das betrifft nur die anderen – und manchmal gehören wir dann plötzlich auch zu diesen anderen.

Sich damit abzufinden, in ein Altersheim einzutreten, ist für viele eine grosse «Knacknuss», wobei die einen länger und die anderen weniger lange brauchen, um sich damit anzufreunden. Die meisten Bewohnerinnen und Bewohner bei uns sind hochbetagt. Viele haben ihren Partner verloren, oft schon vor längerem. Sie haben vielleicht auch schon Kinder verloren durch Unfälle oder Krankheiten. Sie haben viele Freunde verloren. Im Abschiednehmen sind sie geübt. Und dass sind ja immer wieder Identitätsbrüche. Menschen mit einer positiven Grundeinstellung, die dankbar und versöhnt auf ihr Leben

zurückschauen können, können besser damit umgehen als andere. Regelmässige Besuche der Familie oder von Freunden, ab und zu ein Ausflug, neue Kontakte in der Institution und vieles mehr, helfen ebenfalls.

Wie werden sie in diesem Prozess unterstützt?

In Einzelgesprächen, indem wir auch ansprechen, dass die Veränderung ein grosser Schritt ist und dass es Zeit braucht, sich einzuleben. Ich versuche, einem neuen Bewohner Zeit zu lassen, ich stelle mich ihm vor, und ich stelle unsere Aktivitäten vor. Aber ich finde es wichtig, dass er bestimmen kann, wann und ob er teilnehmen will. Es gibt Menschen, die wir zur Teilnahme ermutigen oder auch herausfordern müssen, weil es ihnen guttut oder gefallen wird. Und es gibt andere, denen es ohne diese Gemeinschaft wohl ist, und dies möchte ich respektieren.

Wie reagieren Menschen im Serata auf die Erfahrung, dass plötzlich etwas nicht mehr geht?

Das ist jedes Mal schmerzhaft. Auch wenn es nur Kleinigkeiten sind, die verloren gehen, die meisten Menschen möchten ein gewisses Mass an Selbständigkeit behalten. Doch man muss sich immer wieder von etwas verabschieden, bestimmte Handlungen funktionieren nicht mehr, das Augenlicht nimmt ab, das Gehör wird schwächer, auch die Fingerfertigkeit nimmt ab. Das ist immer wieder ein Gesprächsthema, wo wir einander unterstützen und stärken.

Ich sehe dich immer strahlen. Ich finde es faszinierend, wie positiv du auf den Kern jedes einzelnen Menschen eingehst. Was gefällt dir besonders an deiner Tätigkeit?

Fast alles. In erster Linie der Kontakt, der Umgang und die Begegnung mit Menschen. Mit ihnen Zeit zu verbringen. Ich versuche, mich auf ihre Bedürfnisse auszurichten und so viel wie möglich zu verwirklichen von dem, was sie sich vielleicht noch wünschen. Gerade im Umgang mit dementen Bewohnern lehrt mich das, im Moment zu leben. In der Demenz ist eigentlich nur noch der Moment wichtig, wir können nicht zurückgreifen auf etwas, das am Morgen war oder gestern, manchmal nicht einmal, was vor zehn Minuten war. Es ist der Moment, der zählt. Wenn ein Mensch mit Demenz nach einer Gruppenstunde mit einem Lächeln hinausgeht, ist das Ziel erreicht. Auch wenn er nicht mehr sagen kann, was er erlebt oder gehört hat. Das finde ich etwas Faszinierendes. Ich finde auch spannend, dass jeder

Tag anders ist, auch wenn das Programm das gleiche ist, weil ich nie weiss, wer in die Gruppe kommt, denn man muss sich nicht an- oder abmelden. Es ist jedes Mal eine «Blackbox». Je nachdem, wer teilnimmt, kann eine Stunde völlig anders verlaufen als geplant und das gefällt mir.

Du trägst sehr viele persönliche Geschichten mit dir. Trägst du diese auch mit nach Hause? Oder kannst du sie hier lassen, sodass sie dich nicht belasten?

Es gibt nur wenige Dinge, die mich belasten. Natürlich trage ich auch Geschichten mit nach Hause, aber ich finde das nicht so schlimm. Ich denke, so lange es nicht einfach nur noch dreht im Kopf, ist es für mich kein Problem. Aber es ist nicht so, dass ich nach dem Verlassen des Hauses keine Gedanken an meine Arbeit mitnehme und erst am nächsten Morgen dran denke. Auch zuhause mache ich mir manchmal Gedanken, wie man etwas anders gestalten könnte, oder ich bereite etwas vor. Es ist ein Beruf, in dem man nicht so einfach abschliessen kann.

Vielen Dank Gaby, wir wünschen dir weiterhin viel Freude mit den Bewohnerinnen und Bewohnern vom Serata, dass du sie weiterhin mit dieser Freude und mit deinem Lächeln begleiten kannst.



Vom Missbrauch im Namen Gottes zur spirituellen Selbstbestimmung

Christian Eckert
Dozent HFS Zizers, MAS Spiritual Care

Sonntag, 20. September 2020: Ich sitze im Kino und schaue mir die Vorpremiere des Filmes «Hexenkinder» an. Der Film berührt mich und bringt mich zum Nachdenken. Anhand von Einzelschicksalen erzählt der Film des Regisseurs Edwin Beeler, wie in der Schweiz im letzten Jahrhundert zahllose Kinder von ihren Familien getrennt, in Heimen untergebracht und vom Erziehungspersonal beider Konfessionen im Namen Gottes gequält und missbraucht worden sind. Im Namen Gottes? In Kinderheimen, die sich christlich nennen? Unglaublich, das darf doch nicht wahr sein! Kinder werden aufgrund ihrer unehelichen Zeugung als «Teufelswerk» oder «Hexenkinder» bezeichnet, verurteilt und stigmatisiert.

Was können sie dafür? Sie sind schon genug bestraft, dass man sie ihren Müttern wegnimmt, selbst dann, wenn diese für sie sorgen könnten. Man lässt die Kinder die Sünde der Eltern spüren, ganz nach dem Bibelwort: «Gott lässt niemanden ungestraft, sondern sucht die Missetat der Väter heim an Kindern und Kindeskindern bis ins dritte und vierte Glied» (2. Mose 34,6f). Die Vorstellung eines strafenden Richter Gottes entsprach der damaligen Zeit. Obwohl es schon damals Bibelverse mit der gegenteiligen Aussage gab: «Ein Sohn soll nicht für die Schuld seines Vaters zur Rechenschaft gezogen werden» (Hesekiel 18,20). Erziehung, die für sich in Anspruch nimmt, christlich zu sein und sich auf einzelne Bibelverse stützt: Das kann aus meiner Sicht nicht gut kommen.

Erziehung zum richtigen Glauben durch Manipulation und geistlichen Missbrauch

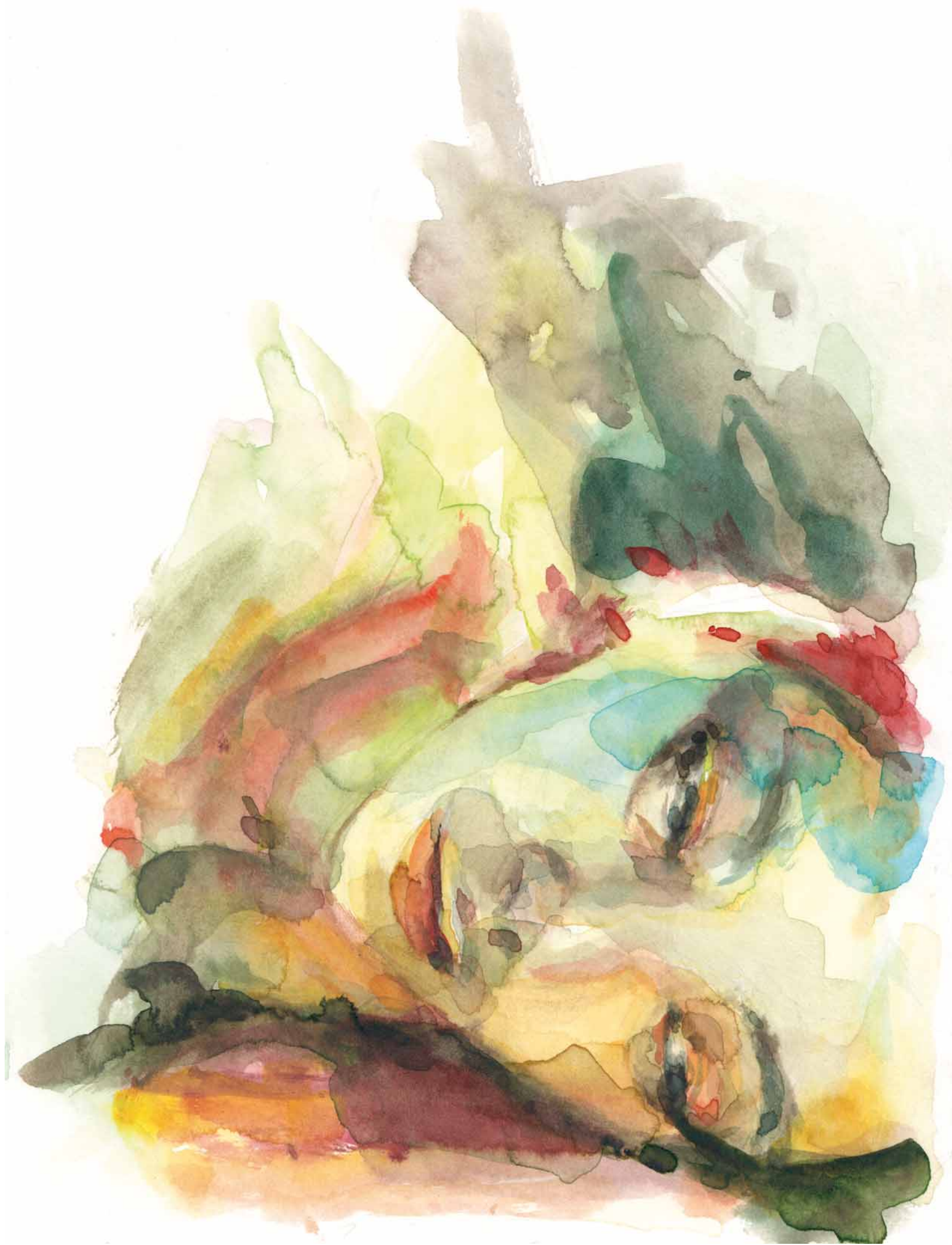
Wie die christliche Erziehung in den 1950er und 1960er Jahren von damaligen Heimkindern erlebt worden ist und welche Auswirkungen sie hatte, zeigt beispielhaft die Aufarbeitung der Heimgeschichte der evangelisch ausgerichteten Institution Karlshöhe Ludwigsburg in Deutschland. Christlichkeit wurde von den Heimkindern zumeist als «Gesamtsystem von Heuchelei und Zwang» und als «Kettenpanzer, der mir angelegt wurde» empfunden. Nur einige wenige sind dankbar für die erfahrene Liebe und die christliche Orientierung. Gott wurde ansonsten als strafender und demütigender Gott erlebt. (Frieder Grau: Die Ambivalenz des Christlichen, 2010, S.47)

Ähnlich vernichtend ist das Urteil einer Arbeitsgruppe zur Aufklärung von Misshandlung und Missbrauch in Institutionen der Salesianer Don Boscos in Deutschland in der Zeit zwischen den 1950er und 1980er Jahren. Berichte von betroffenen Kindern und Jugendlichen machen deutlich, «dass sich Gewalt im damaligen Erziehungssystem häufig auch in religiösem Druck und Zwang äusserte, zum Beispiel in täglichen langen Gebetsübungen, die für alle verpflichtend waren und deren Besuch mit zum Teil harten Strafen durchgesetzt wurde.» Die Auswirkungen waren fatal: «Damit wurde ein Vorgehen legitimiert oder entschuldigt, das vielen jungen Menschen die Möglichkeit entzog, einen gütigen und

barmherzigen Gott zu erfahren. Übertriebene religiöse Übungen und die Vermittlung eines angstbesetzten Gottesbildes führten dazu, dass sich eine Reihe geschädigter Ehemaliger mit dem Verlassen der Einrichtung zugleich von Kirche und Glaube distanzieren. Es wurde, so müssen wir heute leider feststellen, in verschiedenen Einrichtungen versäumt, den jungen Menschen die Freude am Glauben und seine lebensbejahende Dimension zu vermitteln. Nicht zuletzt an diesem Punkt wird deutlich, dass die damalige pädagogische und religiöse Praxis aus heutiger Sicht nicht immer dem Wohl und Recht der jungen Menschen Rechnung getragen hat.»

Diese beiden Analysen aus Deutschland decken sich vollständig mit den portraitierten Menschen im Film «Hexenkinder», die repräsentativ für die Verhältnisse in der Schweiz stehen. Es ging nicht um das Wohl und das Recht der jungen Menschen, es ging um die Ziele der damaligen Gesellschaft und der Behörden, Kinder und Jugendliche zu sittlich korrekten, ordentlichen und unauffälligen Bürgern umzuerziehen. In Institutionen mit religiöser Trägerschaft war die Glaubensvermittlung die Methode der Wahl. Der Glaube würde sie zurück auf den richtigen Weg bringen.

Weltanschauung und Religion sind primäre Unterscheidungsmerkmale im Diversitykonzept (vgl. Artikel von Dorothee Mahr). Problematisch ist, den eigenen Glauben als Norm und andere Konfessionen, Religionen oder Spiritualitäten als Abweichung anzusehen. Problematisch ist, den eigenen Glauben als «die alleingültige Wahrheit» zu verkündigen. Damit sage ich aus, dass mein Gegenüber, das meinen Glauben nicht teilt, nicht an die Wahrheit glaubt. Mein Glaube ist wahr, seiner nicht. Ich habe die Wahrheit erkannt, er nicht. Das Absolutsetzen des eigenen Glaubens und des eigenen Weltbildes ist in jedem Fall eine Anmassung. Warum sollte die



Wahrheit, die ich erkannt habe, wahrer als die Wahrheit meines Gegenübers sein? In der Sozialen Arbeit besteht immer ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen der Klientel und den Professionellen. In diesem Kontext ist das Absolutsetzen schnell manipulativ und missbräuchlich.

Wenn der eigene Glaube als Norm angesehen und versucht wird, diesen gekoppelt mit Macht oder subtiler Manipulation durchzusetzen («Erziehung zum Glauben»), dann führt das schnell zu einer Benachteiligung all derer, die dieser Norm nicht entsprechen. Und von da aus ist der Schritt zu verurteilenden Etiketten wie «Hexenkind», «verlorene Seele» oder «Ungläubiger» nicht mehr gross.

Förderung der spirituellen Selbstbestimmung als Ziel der Sozialen Arbeit

Heute stehen wir an einem anderen Punkt. Auch wenn eine gewisse Anpassung an Gesellschaftsnormen nach wie vor angestrebt wird, so sind diese Normen nicht mehr so eng definiert wie damals. Es passt viel mehr hinein. Und im Mittelpunkt steht die Selbstbestimmung des Menschen. Soziale Arbeit ist zudem dem Anspruch der weltanschaulichen Neutralität verpflichtet. Dieser Anspruch führt heute jedoch teilweise zu einer Ausgrenzung oder Tabuisierung alles Spirituellen

bzw. Religiösen.

Angesichts der multikulturellen und multi-religiösen Gesellschaft –und weil das Leben der Klientel oft geprägt ist von existentiellen Grenzerfahrungen wie Zerbruch, Trauma, Flucht, Einsamkeit oder Abhängigkeit – ist es jedoch zwingend, dass die Soziale Arbeit die Spiritualität der Klientel in ihr Handeln integriert.

Entscheidend ist der Paradigmawechsel: es geht nicht um einen allfälligen weltanschaulichen Hintergrund der Trägerschaft oder der Professionellen, sondern um die Spiritualität der Klientel.

Diversity im Bereich Religion und Spiritualität bedeutet, die vorhandene religiöse Vielfalt anzuerkennen. Anzuerkennen, dass eine Vielzahl an religiösen und spirituellen Traditionen existiert und dass auch innerhalb einer Glaubensrichtung oder Denomination eine enorme Unterschiedlichkeit bzw. Vielfalt an Überzeugungen, Ritualen und gelebten Glaubenspraktiken existieren kann.

Es geht nicht darum, dass die Klientel die Religiosität oder den Glauben der Trägerschaft einer Institution übernehmen oder die persönlichen Glaubensvorstellungen des Sozialpädagogen teilen soll, sondern es geht um eine Selbstbestimmung auch im Bereich der Religion, des Glaubens, um die spirituelle Selbstbestimmung.

Diversitygerechte Soziale Arbeit im Bezug auf Glauben, Religion und Spiritualität ist gleichbedeutend mit einer spiritualitätssensiblen Sozialen Arbeit, die einerseits den Ressourcen von Spiritualität Aufmerksamkeit schenkt und Entwicklungsräume schafft, in denen die Klientel einen selbstbestimmten Umgang mit Spiritualität entwickeln kann, aber andererseits auch spirituell geprägte Einengungen im Alltag wahrnimmt und das

Notwendige unternimmt, wenn sie auf Radikalisierungstendenzen aufmerksam wird. Sie orientiert sich dabei an der Spiritualität der Klientel. Massgebend ist die Religionsfreiheit, das Selbstbestimmungsrecht und die spirituelle Selbstbestimmung der Klientel.

Spirituelle Selbstbestimmung besteht darin, «die Sinnfindung und Sinngebung im eigenen Leben selbstbestimmt vornehmen zu können.» (Doris Wagner: Spiritueller Missbrauch, 2019, S. 42)

Spiritualitätssensible Soziale Arbeit erfordert von den Professionellen eine Haltung der Wertschätzung, der Toleranz und der Neugier. Unerlässlich ist auch der Verzicht auf Beurteilungen und bevormundende Deutungen sowie der Respekt gerade auch gegenüber einer Spiritualität, die nicht dem eigenen Erfahrungshorizont entspricht. Es erfordert auch eine andauernde Reflexion der eigenen Haltung: Ist der Ausgangspunkt für die Integration der Spiritualität die Spiritualität der Klientel oder doch eher meine eigene? Entspricht es wirklich den Bedürfnissen der Klientel? Oder projiziere ich meine Wünsche, meine Vorstellungen des guten Lebens in ihn bzw. sie? Nur so kann der Gefahr der Manipulation und des spirituellen Missbrauchs vorgebeugt werden.



Spiritualität in der Sozialen Arbeit



Wie Spiritualität in die professionelle Begleitung von Menschen integriert werden kann.
Was gibt mir Kraft? Was trägt mich? Was begeistert mich? Wie Spiritualität in die professionelle Begleitung von Menschen integriert werden kann.



Datum: 22./23.4.2021
Ort: Hotel See- und Seminarhotel Flora Alpina,

Leitung: Christian Eckert, MAS Spiritual Care (MASSc) Uni Basel, Dozent HFS Zizers

Anmeldung und Detailinformationen unter www.hfs-zizers.ch **oder QR-Code scannen:**

Kurskosten inkl. Übernachtung und Vollpension bei Anmeldung bis am 30.03.2021, Fr. 700
HFS-Alumni erhalten 10% auf den Kurskosten.

Die Teilnehmerzahl ist auf maximal 15 Teilnehmende beschränkt.

Kontakt:
Maja Diem, Tel. 081 3073807, info@hfs-zizers.ch

Neue Weiterbildung an der HFS



Interkulturalität in der Pädagogik und der Sozialen Arbeit

Mit der Weiterbildung sollen die kulturspezifischen Aspekte, die verschiedenen Dimensionen der Kulturen und das Verständnis für unterschiedliche Kulturen gefördert werden. Dies soll einem konstruktiven, wertschätzenden und kultursensiblen Umgang im (sozial-) pädagogischen Berufsalltag dienen. Dazu gibt es drei verschiedene Weiterbildungssettings zum Buchen.

Setting 1:
Weiterbildungstag zu einer bestimmten Kultur
Ort: HFS Zizers, **Datum:** Samstag, 29. Mai 2021
Schwerpunkt Ostafrika

Setting 2:
Inhouse Schulung, angepasst an die Institution
Ort: in der jeweiligen Institution

Setting 3:
Fallsupervisionen mit kulturspezifischen Schwerpunkten
Ort: je nach Wunsch der Teilnehmenden

In einem ersten Teil des Weiterbildungstages wird kulturspezifisches Wissen zu Gemeinsamkeiten und Unterschieden zur eigenen Kultur thematisiert. Was bedeutet es, in zwei Kulturen zu leben? Typische Spannungsfelder werden ermittelt und erörtert. Im zweiten Teil bringen die Teilnehmenden Praxisbeispiele mit, an welchen gearbeitet wird. In einem ersten Durchgang im September 2020 wurden Chancen und Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit Menschen aus der tamilischen Kultur vermittelt.

Kulturvermittlerinnen und -vermittler kommen in die Institution und geben Inputs zum Verständnis des Kulturumfelds der Klienten und Klientinnen. Anschliessend werden fallspezifische Lösungen gemeinsam mit dem Team erarbeitet.

Fallsupervisionen mit kulturspezifischen Schwerpunkten werden auf Wunsch angeboten.

Der nächste Workshop findet am 29. Mai 2021 mit dem Schwerpunkt Ostafrika mit Helena Kozelka statt.

Für weitere Fragen steht Ihnen
Frau Andrea Grossen-Aerni,
Dozentin HFS
(andrea.grossen@hfs-zizers.ch)
gerne zur Verfügung.





Das dominierende Thema in Uganda

Auch Uganda ist stark von der COVID-19 Pandemie betroffen. Das Virus und dessen Auswirkungen waren während der letzten sieben Monate das dominierende Gesprächsthema im Lande. Vieles war ähnlich wie bei uns, anderes ist drastischer.

Godfrey Kalema
Field Director God helps Uganda

Nie hätten wir uns etwas Derartiges vorstellen können - wir mussten viele neue Wörter lernen, die von Regierung und Gesundheitsämtern immer wieder kommuniziert wurden: «Sozialer Abstand», «Ausgangssperre» oder «desinfizieren» waren immer wieder zu hören und zu lesen, und wir mussten lernen zu verstehen, was diese für uns eigentlich bedeuten. Die Wahlkommission, welche für die Präsidentenwahl im Mai 2021 verantwortlich ist, teilte mit, dass es nun eine «systematic election» geben würde. Leider haben die meisten Leute nicht verstanden, was damit gemeint ist (nämlich «planmässig»), und es gab heftige Streitgespräche darüber im ganzen Land.

Einschneidende Vorschriften

Die Pandemie hat viele Veränderungen mit sich gebracht: Die Kirchen sind seit März geschlossen, und es ist erst langsam wieder möglich, Gottesdienste durchzuführen: eine Situation, die es seit der Zeit unter Idi Amin nicht mehr gab. Gemeindeaktivitäten werden über «Livestream» ausgestrahlt, und Predigten können übers Radio gehört werden. Eine weitere «neue Normalität» ist die «strategische Trauung». Hier in Uganda ist es normal, dass bei Hochzeiten sehr viele Menschen zusammenkommen: Diejenigen, die eingeladen sind, aber auch solche, die im Vorbeigehen die Gelegenheit wahrnehmen, an einem Fest teilzunehmen. Jetzt aber wurde diese Tradition durch Corona gestört. Nur die engsten Familienangehörigen dürfen bei der Hochzeit dabei sein, wobei das «social distancing» scharf kontrolliert wird. Dasselbe gilt für Beerdigungen, auch da dürfen nur die engsten Familienangehörigen teilnehmen. Dies alles sind unserer Kultur und Norm widersprechende Anordnungen.

Herausgeforderte Schule

Das aus meiner Sicht am stärksten durch die Krise betroffene System ist das Schulsystem. Schulen und Universitäten wurden plötzlich geschlossen, und es wurde vom Präsenzunterricht auf Unterricht via Radio und Fernsehen

umgestellt. Den Schülern und Schülerinnen in den Dörfern brachte dies jedoch wenig, da kaum Fernsehgeräte vorhanden sind. Die Statistik zeigt auf, dass gerade während dieser Zeit besonders innerhalb der Familien Teenager-Schwangerschaften sowie sexueller Missbrauch stark zugenommen haben. Auch für die Lehrpersonen war und ist die Situation schwierig. Die Kinder können nicht zur Schule, und es werden keine Schulgebühren bezahlt. Daher können auch die Lehrerlöhne nicht bezahlt werden. Überall fehlt es an Führung für diese jungen Menschen, was auch grosse Auswirkungen auf ihren Charakter und ihre Zukunft haben wird. Seit Oktober ist der Unterricht für Abschlussklassen wieder möglich, damit sich diese Schüler und Schülerinnen etwas besser auf die Abschluss- oder Übertrittsprüfungen in weiterführende Schulen vorbereiten können.

Sportliche Aktivitäten mussten eingestellt werden und Profisportler und -musiker wurden zu Bettlern. Viele von ihnen haben die Hoffnung verloren, da sie keine Auftritte mehr haben und in finanzielle Schwierigkeiten geraten sind. Für viele Familien stellt die Coronazeit die grösste jemals durchlebte Krise dar. Es gibt viele Meldungen von häuslicher Gewalt und von Ehen, die zerbrechen. Menschen, die sich aus der Armutsfalle befreien konnten, sind wieder in dieser gefangen.

Familien übernehmen Verantwortung

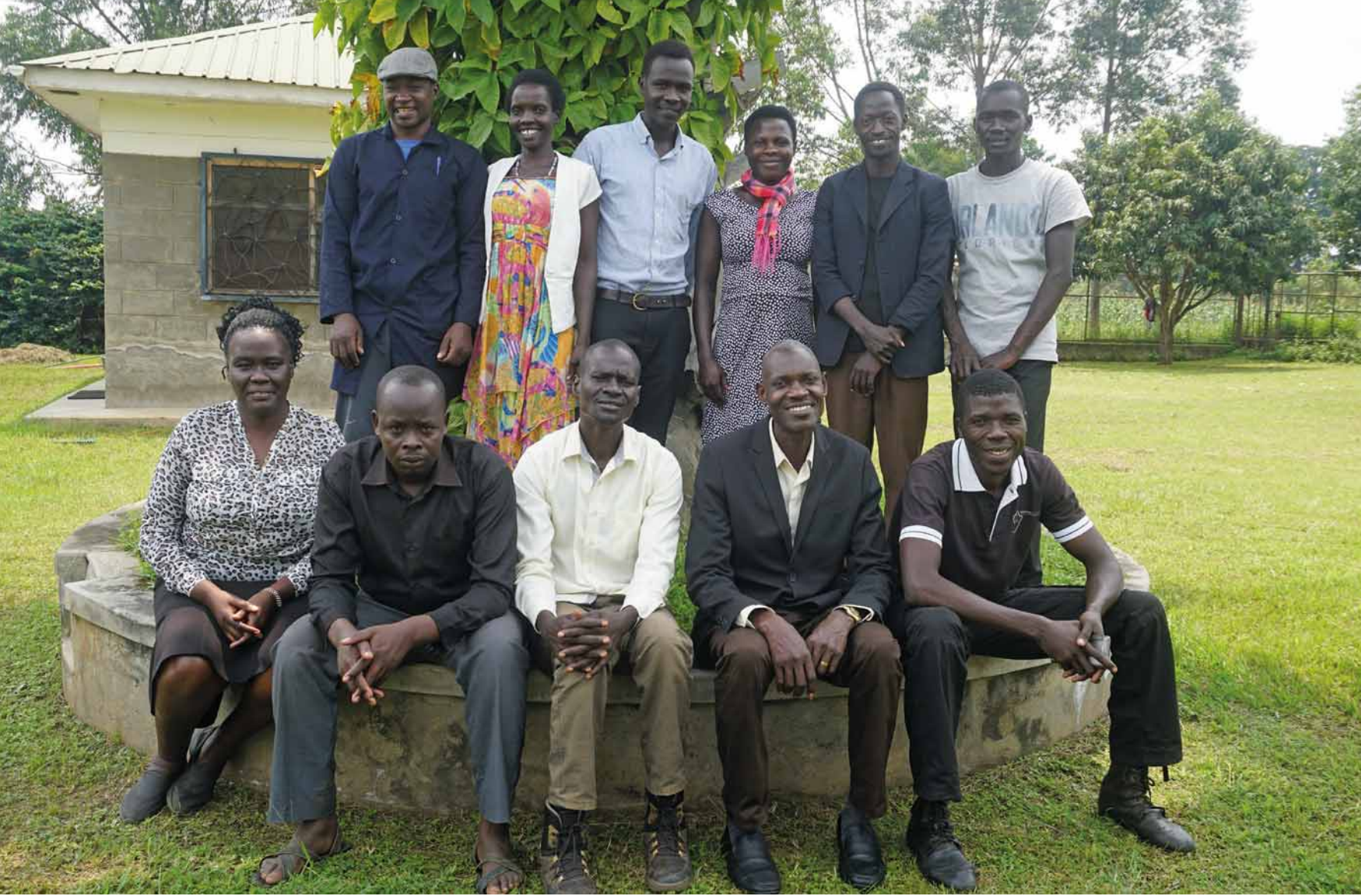
Andererseits hat die Pandemie auch gute Früchte hervorgebracht: Waren früher vor allem die Pastoren für das geistliche Wohl der Familien «verantwortlich», so übernehmen jetzt Familien zunehmend selbst Verantwortung: Sie tauschen miteinander aus, lesen die Bibel und beten zusammen. Die Menschen sind kreativ geworden, und die schwierige Zeit wird in vielen selbst komponierten Liedern verarbeitet.

In den städtischen Regionen haben die Leute begonnen, kleine Gärten anzulegen oder Gemüse und Kartoffeln in Pflanzensäcken anzubauen. Unsere landwirtschaftliche Kultur ist wieder am Aufblühen, da viele Menschen den Wert der Landwirtschaft neu erkannt haben. Wer mit den so geernteten Nahrungsmitteln sorgfältig umgeht, hat für die nächste Zeit Lebensmittel. Auch Krankheiten wie zum Beispiel Cholera konnten sich in jüngster Zeit wenig ausbreiten, wofür wir alle sehr dankbar sind.

Gott erhört Gebete

Sollte es noch Menschen geben wie der zweifelnde biblische Jünger Thomas, die bezweifeln, dass Gott Gebete erhört, dann müssen wir Ugander ihnen widersprechen: Wir erleben, dass Gott unsere Gebete wirklich hört und auch erhört! Hier in Uganda mit seinen knapp 45 Millionen Einwohnern, wo das Gesundheitssystem nicht so gut ausgebaut ist und medizinische Hilfe oft nicht zur Verfügung steht, haben wir offiziell «nur» 85 Todesfälle, die auf Corona zurückgeführt wurden. Von den 9260 bestätigten Fällen sind inzwischen 5588 geheilt und 965 aktiv. (Stand 7. Oktober 2020; Quelle: <https://covid19.gou.go.ug>).

Hingegen sind es die Begleiterscheinungen, die viel mehr Opfer fordern. Um diese zumindest im Umkreis der God helps Uganda Familien etwas zu mildern, möchten wir eine weitere Lebensmittel Nothilfe-Verteilaktion Ende November/Anfang Dezember durchführen.



Neue Leitung bei GHU

Im Frühjahr 2020 ging der amtierende Field Director Milton Ogwal (er war kürzlich bei einer Retraite in Pura mit dabei) in Pension. Als Nachfolger wurde Godfrey Kalema verpflichtet, der auch den obigen Bericht verfasst hat.

Godfrey ist verheiratet mit Celia May Kalema. Die beiden sind Eltern von sechs eigenen und zwei Adoptivkindern und wohnen in Kampala. In seinem bisherigen Berufsleben konnte Godfrey verschiedene Arbeitserfahrungen im Bereich Familien-, Kinder- und Jugendarbeit, aber auch im administrativen Bereich und als Koordinator sammeln, unter anderem bei World Vision Uganda. In den vergangenen fünf Monaten hat Godfrey durch eine sehr gute Führung von God helps Uganda durch die Corona-Krise überzeugt. Vielen Dank und willkommen an Bord, lieber Godfrey!



Corona als Chance – die Geschichte von Trevor

Während der aktuellen Corona-Pandemie hat Trevor etwas ganz Neues entdeckt: Er erlebt, was es heisst, geliebt zu sein und jemanden zu haben, der sich um ihn kümmert!

Innocent Kirabo
Leiterin GHU 1 Kampala

Trevor ist acht Jahre alt und besucht die 1. Klasse. Beide Elternteile erkrankten an AIDS und starben 2013 und 2019. Trevor hat noch vier Halbgeschwister, sie alle wohnen beim Onkel Mr. Saazi, der noch sieben eigene Kinder hat. Trevor wurde ins Familien-Ermutigungs-Programm FEP von GHU aufgenommen.

Trevors Vater war Polizist und in dieser Funktion viel unterwegs. Als Trevor ein Jahr alt war, wurde seine Mutter sehr krank und in der Folge in ihr Heimatdorf gebracht, wo sie dann auch starb. Der kleine einjährige Trevor wohnte nun bei einer schwerkranken Grossmutter, die zwei Jahre später ebenfalls starb. Der Bruder seines Vaters nahm Trevor zu sich, dies trotz dem Umstand, dass er nur während den Wochenenden zuhause war. Diese Zeit war schwierig für Trevor, da seine Tante keine Liebe für ihn empfand und immer wieder negativ über seine verstorbene Mutter sprach.



Nun hat sich die Situation für Trevor ausgerechnet während der Coronazeit radikal zum Guten verändert. Der Onkel kann nicht mehr zur Arbeit und hat jetzt plötzlich Zeit für den Jungen; er zeigt ihm, dass er ihn liebt und wertschätzt, indem sie zusammen auf die Felder gehen, um dort zu arbeiten. Trevor darf seinen Onkel auch sonst überallhin begleiten.

Als die GHU Teams kürzlich Corona-Nothilfe-Pakete in die Familie von FEP Kind Trevor brachten, wurde dieser von allen als Held und Retter gefeiert so wie Josef im Alten Testament, als er seine Familie vor dem Verhungern rettete. Zwar vermisst Trevor die Schule und die Fussballspiele mit seinen Freunden, aber er ist glücklich, dass er in dieser Krise väterliche Liebe kennenlernen durfte.



Unsere Kinder brauchen Ihre Unterstützung

Zwischen April und August haben Teams von GHU bereits dreimal Nothilfe für die Pflegefamilien der 200 GHU Kinder und Jugendlichen geleistet. Die Not ist nach wie vor gross, und wir möchten vor Weihnachten die Familien nochmals ermutigen und mit einem Nothilfe-Paket beliefern.

Möchten Sie uns dabei unterstützen und den Kindern ermöglichen, wieder festen Boden unter den Füßen zu gewinnen?

- Wir beschäftigen drei interne Lehrpersonen für mind. ein halbes Jahr: 120 Franken pro Lehrperson und Monat.
- Ein Corona Nothilfe-Paket für eine Familie enthält Grundnahrungsmittel und Hygieneartikel und kann die Not einer Familie für einige Wochen mildern. Ein Paket kostet umgerechnet etwa 40 Franken.

**Herzlichen Dank für Ihr Mitdenken, Mitbeten
und alle Zuwendungen für die Kinder in Uganda.**



Das Unlösbare aushalten

Rahel Striegel hat im Januar 2019 die Leitung der Sozialpädagogischen Fachstelle übernommen. Momentan sind 12 Sozialpädagoginnen und -pädagogen, 6 Freelancer und 25 Pflegefamilien bei der Sozialpädagogischen Fachstelle angestellt. Wir wollten von Rahel wissen, wie sie als Frau ihre Leitungsposition sieht. Und wir wollten von ihr und ihrem Mann Frank wissen, wie sie angesichts der neuen Situation ihre Work-Life-Balance meistern.

Interview: Pradeepa Anton
Leitung Kommunikation & Marketing SGH

Rahel, du arbeitest in vielen verschiedenen sozialpädagogischen Bereichen. Wie gelingt dir der Spagat zwischen Beruf und Familie?

Rahel: eine Sportlehrerin sagte einmal: Rahel, ich glaube, deine Beine sind zu lange, um einen Spagat zu machen. Tatsache ist, ich kann bis heute keinen Spagat – und werde es wahrscheinlich auch nicht mehr lernen. Dies wahrscheinlich nicht nur in Bezug auf den sportlichen Spagat mit meinen langen Beinen!

Spass beiseite. Wenn ich mit meinem inneren Kritiker darüber spreche, dann sagt dieser: Der Spagat zwischen Beruf und Familie gelingt dir nicht gut! Doch ich habe mit der Zeit gelernt, mich mit meinem inneren Kritiker zu verbünden. Habe gelernt, auf ihn zu hören, ihn zur rechten Zeit ernst zu nehmen oder auch nicht. Und dann zu entscheiden, wo es wichtig ist, Zeit zu investieren. So gehe ich damit um.

Theoretisch habe ich mir die Priorisierung «Family first» vorgenommen, also zuerst mein Mann, dann Kind, dann Arbeit. Meine Erkenntnis ist, dass mir dies nicht immer gelingt! Ich sehe es als dynamischen Prozess und lerne, damit umzugehen, dass ich eigentlich keinen Anforderungen wirklich gerecht werde. Ich werde nie den Bedürfnissen meines Mannes, meines Sohnes, meiner Mitarbeitenden, meinen Vorgesetzten, meiner Klienten usw. gerecht werden. Aber ich lerne immer mehr, zwischen Bedürfnissen und Bedarf zu unterscheiden. Und dann zu entscheiden, ob ich den Bedarf decken kann.

Frank, was hat sich deiner Meinung nach im Privaten verändert, seit Rahel die Leitung der Fachstelle übernommen hat?

Frank: Ich bin versucht zu sagen, es habe sich nicht so viel verändert. Dies stimmt so natürlich nicht, aber die Veränderungen habe ich als einen stetigen Prozess, ein langsames Hineinwachsen von Rahel in die Verantwortung und die Leitung, erlebt. Sie hat ja bereits viele Jahre zuvor in Co-Leitung mit Martin Bässler die Fachstelle in vielen Bereichen mitgeleitet.

Als dann aber der tatsächliche Wechsel in die Leitung stattfand und damit auch das Pensum von Rahel stieg, war für mich klar, dass ich mein berufliches Engagement noch weiter reduzieren werde. Ausserdem versuche ich, meine geschäftlichen und privaten Termine mit Rahels Geschäftsterminen zu vereinbaren, da sie oft die grössere Flexibilität benötigt.

In ihrer Persönlichkeit hat Rahel durch die Übernahme von Verantwortung für ihre Mitarbeitenden und den Betrieb grosse Schritte gemacht. Ich merke dies, wenn wir uns zum Beispiel über unsere Arbeit, unsere jeweiligen geschäftlichen Situationen austauschen. Rahel hat heute einen viel grösseren Horizont bei solchen Themen. Es ist eben ein Unterschied, nur über seinen Chef zu urteilen oder selbst in der Verantwortung zu stehen.

Und, wir haben eine Reinigungshilfe zuhause! Schon immer haben wir uns die Erwerbstätigkeit und die Hausarbeit aufgeteilt. Da wir beide im Beruf und zuhause viel Verantwortung und Arbeiten übernehmen, haben wir für uns entschieden, jene Hausarbeiten auszulagern, die uns wirklich keinen Spass machen. Das Bügeln der Wäsche lasse ich mir aber nicht abnehmen, kann ich doch dabei hin und wieder einen Film schauen und wunderbar entspannen.

Rahel, wie gehst du mit der Belastung dieser Führungsposition um? Kannst du dich in deiner freien Zeit von deiner Aufgabe abgrenzen?

Rahel: Ich sehe es als meine eigene Verantwortung, mich selbst in meinen Aufgaben und Belastungen zu führen, meine Bedürfnisse zu erkennen und sie dann ernst zu nehmen. Sei es das Bedürfnis nach Bewegung, Schlaf, Alleinsein, Nähe, Austausch, usw. Je schneller mir mein Bedürfnis bewusst wird, desto schneller kann ich mich selbst darin führen, es ernst zu nehmen.

Das Problem liegt bekanntlich darin: Je höher der Stresspegel, desto schwieriger ist es, so zu denken. Dieser Mechanismus spielt unabhängig von meiner Arbeit, meiner Führungsposition, meinem Muttersein. Ich habe Indikatoren für mich entwickelt, die mir helfen, zu



erkennen, wann der Stress im roten Bereich ist. Diese Indikatoren sind fast alle im privaten Bereich der Familie und Ehebeziehung zu finden und zum Teil sehr banal.

Es kostet mich viel Energie, das Unlösbar auszuhalten. Denn so vieles braucht seine Zeit und Geduld. Das ist für mich eine Herausforderung. Das nehme ich sicher immer wieder auch ins Private mit.

Frank, Rahel trifft in ihrem Arbeitsalltag auch oft auf schwierige Umstände und Entscheidungen, die sie fachlich und menschlich herausfordern. Wie gelingt es euch in der Partnerschaft, mit belastenden Situationen umzugehen und euch gegenseitig zu entlasten?

Frank: Sie erzählt mir nicht alles aus ihrem Berufsalltag. Aber ich interessiere mich für die Hotspots. Dabei versuche ich, nicht Ratgeber, sondern Zuhörer zu sein – dies gelingt mir mal mehr, mal weniger gut, bin ich doch Ingenieur, also Lösungsfinder. Steht allerdings ein kritischer Termin bevor, so informiere ich mich darüber. Ich trage dann im Gebet mit und versuche, emotional aufzufangen, wo es möglich und nötig ist.

Für Rahel ist es essentiell wichtig, Zeiten des Rückzugs zu haben. Sie geht dann oft joggen und nutzt die Zeit für das Zwiegespräch mit sich selbst und mit Gott. Auch die Pflege von Beziehungen oder einfach nur ein Abend in der Frauensauna helfen ihr, sich zu entspannen und zu erholen. Es ist wichtig, ihr diese Zeiten zu ermöglichen.

Mir selbst hilft es, meine Projekte in der Werkstatt voranzutreiben, mich mit komplexen sachlichen Themen auseinander zu setzen, oder hin und wieder gute Dokumentationen und einen guten Film zu schauen.

Manchmal ist aber so viel Druck im Kessel, dass wir um ein achtsames Miteinander und die Konzentration aufs Wesentliche ringen. Dann versuchen wir, vor allem an den Wochenenden, den Stress in der Familie möglichst klein zu halten. Und, manchmal hilft eben nur noch dunkle Schokolade, ein Wein am Abend und das gemeinsame Hören von Jazz.

Rahel, wie geht es dir als Frau im männerlastigen Kader der Stiftung?

Rahel: Wenn ich darüber nachdenke, was wohl andere über mich denken oder welche Bilder sie über mich im Kopf haben in Bezug auf Frau, Leitung und Männerteam, dann geht es mir nicht so gut! Damit lerne ich nach wie vor umzugehen, das geht an manchen Tagen besser als an anderen. Vielleicht ist das typisch weiblich! Ansonsten denke ich im alltäglichen Tun auf dieser Ebene nicht so sehr in den Kategorien von Mann und Frau. Mir ist eine Begegnung auf Augenhöhe wichtig, unabhängig vom Geschlecht.

Folgender Leitsatz hilft mir in meinem Selbstverständnis an der Stelle: «It is not about achievement, it's about contribution.» Es geht nicht darum, etwas zu erreichen, sondern zu schauen, wo ich etwas beitragen kann. Diese Haltung prägt mich in der Zusammenarbeit mit meinen Leitungskollegen. Ich frage mich immer: Kann ich da mit meinem Sein als Person – Stichworte Frau, Fachlichkeit, Erfahrung ... – etwas beitragen oder nicht. Es hilft mir, mich nicht ganz so wichtig zu nehmen. Ich muss nicht immer alles verstehen und auch nicht immer verstanden werden.

Ich bin überzeugt, dass in der gegenseitigen Ergänzung unseres Tuns und Seins viel Kraft liegt. Da ist die Ergänzung in der Unterschiedlichkeit als Mann und Frau ein wichtiger Teil. Es ist mir ein Anliegen, auf Leitungsebene an der Stelle ein Beispiel zu sein, wie wir auf Augenhöhe und in gegenseitiger Wertschätzung miteinander arbeiten können. In unserer heutigen Gesellschaft ist das gar nicht so einfach. Nähe und Distanz muss immer wieder austariert werden. #MeToo Debatten und Ähnliches lösen Verunsicherung aus. Mein Anliegen ist, eine «Kultur der Ehre» zu leben. Denn dann gelingt es uns, nicht nur miteinander, sondern füreinander zu arbeiten. Dann feiern wir die Siege des anderen, und der andere weiß, es wäre ohne mich nicht gegangen! Es ist ein Privileg, das auch in meiner Ehe so leben zu können.

Ich habe mir selbst das Versprechen gegeben, im Umgang mit Männern nichts zu tun oder zu sagen, was ich nicht meinem Mann ohne Hemmung erzählen oder zeigen könnte. Damit bin ich bisher gut gefahren.

Was müssten Mitarbeiterinnen, ihre Partner und die Stiftung als Arbeitgeberin tun, um Frauen in der Stiftung zu fördern?

Rahel: Ich denke, es ist eine Schwäche von uns Frauen, nicht so «sichtbar» sein zu wollen. Ein Ja zu meinem Prozess des Sichtbarwerdens, mit allen Licht- und Schattenseiten, hat mir sehr geholfen. Dieses Sichtbarwerden passiert im Dialog mit mir selbst und mit anderen. Ich ermutige Frauen und Mütter, sich ihrer Geschichte bewusst zu werden. Dann wird auch klar, in welchen Bereichen Frauen mit ihrem Selbstverständnis etwas beitragen können, das gesucht und gebraucht wird.

Auf Stiftungsebene sehe ich Frauenquoten nicht als «die Lösung» für Frauenförderung, obschon ich der Meinung bin, dass eine Frau im Stiftungsleitungsteam unabdingbar ist. Das ist wegweisend und gibt eine Grundhaltung vor. Es braucht aus meiner Sicht Vorbilder, wie eine gute Balance heutzutage gelingen kann. Wir müssen darüber im Austausch bleiben, darüber reden und unsere Erfahrungen teilen. Am besten als Mann und Frau. Den anderen im Dialog sichtbar werden zu lassen, ist aus meiner Sicht ein Schlüssel in diesem Bereich.

Mit der Geburt des ersten Kindes, so wissen wir aus der Forschung, findet bei den meisten Paaren oft eine bewusste oder unbewusste Re-traditionalisierung statt. Frauen scheiden dann aus dem Beruf aus – die Perspektive zurückzukommen, liegt ihnen nicht nahe. Das ist ein kritisches Moment in der Erwerbsbiografie einer Mutter. Als Betrieb ist es hier wichtig, frühzeitig miteinander über Optionen ins Gespräch zu kommen.

In der Sozialpädagogischen Fachstelle arbeiten seit längerem sechs Frauen und drei Männer in Teilzeit, die Familie und Beruf miteinander in Einklang bringen. Ich schätze dies sehr und stelle fest, dass dies auch bei unseren Auftraggebern gut ankommt. Arbeitszeitmodelle, Ferienregelungen, Umgang mit Notfällen usw. müssen lebensnah und flexibel gelöst werden!

Eine KiTa auf dem Campus der Stiftung Gott hilft

Die Stiftung Gott hilft als Trägerschaft plant den Aufbau einer Kindertagesstätte (KiTa) bis August 2021. Die attraktive Lage mit viel Grünfläche, die gute Anbindung an den öffentlichen Verkehr und die schöne Infrastruktur sind dafür ideale Voraussetzungen.

Martin Bässler
Leitung Pädagogische Angebote SGH

Die KiTa wird sowohl ein Angebot für die Mitarbeitenden der Stiftung Gott hilft als auch für Familien aus der Region sein. In einer frei gewordenen Etage im Verwaltungsgebäude können die Räumlichkeiten mit schönem Aussenbereich gestaltet werden. In der Aufbauphase wird die KiTa mit ca. 14 Plätzen betrieben.

Im Rahmen des Campusprojekts Nord, das die Fertigstellung des neuen Verwaltungsgebäudes auf 2024 vorsieht, soll der Vollbetrieb der KiTa auf voraussichtlich 24 Plätze erweitert werden. Sie wird Teil der vielfältigen Pädagogischen Angebote der Stiftung sein. Das Engagement im frühkindlichen Bereich wird so gestärkt.

Von den bestehenden Angeboten bringt die Stiftung viel institutionelles Knowhow mit, wobei das Arbeitsfeld einer KiTa für die Pädagogischen Angebote Neuland ist. Daher braucht es Mitarbeitende mit spezifischem Fachwissen. Der neue Bereich ist auch eine Chance, die vielfältigen Angebote zu verbinden, zum Beispiel ein Angebot für betreute Mutter-Kind-Plätze in Verbindung mit der Tagesbetreuung in der KiTa.

Die Werte-Orientierung, basierend auf den pädagogischen Leitlinien, möchte die Stiftung achtsam und zeitgemäss in das Konzept und in die Umsetzung integrieren. Mit dem neuen Angebot wird zudem in den nächsten Jahren der Campus der Stiftung Gott hilft als Begegnungsort in der Region gestärkt.

Eine Ergänzung zu den bestehenden KiTas in der Region

Gemäss den Einschätzungen der Stiftung und auch des Kantons ist von einem steigenden Bedarf an KiTa-Plätzen in der Region Bündner Rheintal auszugehen. Daher erachtet die Stiftung Gott hilft den Aufbau einer Kindertagesstätte nicht als Konkurrenz, sondern als Ergänzung zu den bestehenden KiTas. In der Region Zizers, Trimmis und Untervaz gibt es aktuell noch kein ähnliches Angebot.



Projektleiterin gefunden

Wir freuen uns, in **Susanne Schnell** eine motivierte Projektleiterin gefunden zu haben. Sie wird die KiTa gemeinsam mit einem Projektteam aufbauen. Durch ihre mehrjährige Erfahrung als Fachperson in einer KiTa und als dreifache Mutter bringt Susanne Schnell das nötige fachliche und menschliche Know-how mit.

Nächste Schritte

Im nächsten halben Jahr wird die Infrastruktur für den Start innen und aussen vorbereitet. Einen grossen Teil der Arbeiten kann durch unsere Jugendlichen im BerufsinTEGRATIONstraining (BIT) ausgeführt werden.

Ab sofort können sich interessierte Eltern für nähere Informationen melden. Ab Januar ist eine Besichtigung der Räumlichkeiten möglich.

Für weitere Informationen und Fragen steht **Susanne Schnell** gerne zur Verfügung:

079 258 94 96
info@kita-zizers.ch
www.kita-zizers.ch



Trotz Corona eine gelungene Diplomfeier der HFS Zizers

Die Spannung vor unserem Jahres-Höhepunkt der HFS Zizers, die jährliche Diplomfeier nach drei bzw. vier bestandenen Ausbildungsjahren Ende Juni, steigt mit jeder neuen Corona-Schutzmassnahme, die der Bund oder der Kanton bekannt gibt. Schnell steht fest, dass das übliche Fest in traditioneller Form nicht stattfinden wird, da der Abstand nicht eingehalten werden kann und das Platzangebot in den vorhandenen Räumlichkeiten zu knapp wäre.

Evi Zumsteg
Dozentin HFS Zizers & Leitung WG Steinbock



Wir entscheiden uns für ein Alternativprogramm und wollen die Diplomübergabe nichtsdestotrotz würdig feiern – zu Ehren aller Diplomandinnen und Diplomanden, die ihre Ausbildung erfolgreich abschliessen konnten. Angehörige, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Freunde und Bekannte können nicht live dabei sein, aber die ganze Feier per Zoom von zuhause aus verfolgen.

Bei schönen sommerlichen Temperaturen stellen wir im Park vor den Alterswohnungen und der HFS auf dem Campus Zizers Pavillons und Tische mit kulinarischen Produkten auf, so dass sich das Auge und der Magen mitfreuen können.

Der Festakt findet auf der Wiese vor der Cafeteria der HFS statt, mit genügend Abstand der Sitzplätze.

Spontan stellt sich eine kleine Band zusammen, welche die Diplomrede von Christian Eckert mit der anschliessenden Diplomübergabe an VZ17 (Vollzeitstudierende) und B16 (berufsintegrierte Studierende) umrandet. Mit der Leadsängerin Lydia Mayrhofer, Gianna Binder am E-Piano und Philipp Harlacher am Cajon wird das ganze Areal mit einer feierlich

fröhlichen Atmosphäre erfüllt. Wir als HFS-Team werden zu einem Refrain als Background Chor miteinbezogen und singen den Diplomandinnen und Diplomanden freudig und stolz «Hey, you made it!» zu. Ihr habt es geschafft: 14 berufsintegrierte und 8 vollzeitliche Studierende haben die HFS Zizers nach vier bzw. drei Jahren erfolgreich abgeschlossen. Herzliche Gratulation!

Die Diplomfeier wird mit den kulinarischen Köstlichkeiten, vielen Gesprächen im Park und der Möglichkeit, sich von allen zu verabschieden, beendet. Und wir schauen auf einen eindrücklichen, sonnigen, farbenfrohen und festlichen Tag zurück.

Es hat sich gelohnt, die Feier nicht abzugesagen und nach Alternativen zu suchen. Mich persönlich hat das Hand-in-Hand-Arbeiten im Team mit Unterstützung der erstjährigen Vollzeitstudierenden motiviert. Ebenso die spontane Planung und Umsetzung mit Musik, Gesang und vereinfachtem Ablauf mit der nötigen Flexibilität und Spontaneität. Wir wollen auch in Zukunft die Perspektive erweitern und Neues wagen, Altbewährtes pflegen und offen sein für Alternativen.





Bibellesebund goes Paladina



Nach fast 30 Betriebsjahren hat der BLB Vorstand im Oktober 2019 nach langer Prüfung entschieden, den Betrieb unseres Gästehauses Casa Lumino in Locarno-Monti einzustellen und die Liegenschaft zu verkaufen. Damit verbunden ist eine neue strategische Ausrichtung unseres ganzen BLB-Seminar- und Ferienangebots. Diesbezüglich setzen wir zukünftig auf starke Partnerschaften. Mit dem Paladina, Simon Lüthi und seinem Team fanden wir in diesen herausfordernden Entscheidungen rasch einen wichtigen und unkomplizierten Partner und wir freuen uns, einen Teil der Angebote im Paladina beisteuern zu können.

Claudia und Ruedi Kündig
Aussendienst Bibellesebund Schweiz

Um ehrlich zu sein: Es war schon ziemlich heftig.

Wir haben als Familie 20 Sommercamps in der Casa Lumino geleitet, da wächst eine «Liebesbeziehung» zu Haus und Umgebung und eine Freundschaft zu vielen Gästen. Und plötzlich ist Schluss. Wohin mit all den guten Gefühlen?

Und dann die frohe Mitteilung, dass wir für einen Teil unserer Bibellesebund-Freizeiten «Asyl» erhalten im Gotthilft-Werk. Bis dahin kannten wir ja nicht einmal den Unterschied von Paladina und Pura, und wir fragten uns mit Bangen: Was und wer erwartet uns wohl am neuen Wirkort?

«Vertraut den neuen Wegen, auf die uns Gott gesandt!»: So machten wir uns im Frühling 2020 noch vor Saisonstart mit viel Spannung auf den Weg ins unbekannte Paladina. Kennen Sie dieses Gefühl, wenn man zum ersten Mal einen Ort erkundet, von dem man sich erhofft, dass man hier lange bleiben darf?

Die herzliche Begrüssung durch Teresa an der Rezeption und die unkomplizierte und freundschaftliche Aufnahme durch Bernadette und Simon Lüthi haben unser Herz bewegt und uns spüren lassen: Hier hat Gott Grosses bewirkt. «Das Los ist uns gefallen auf liebliches Land» (Psalm 16,6). Wir haben uns sofort wohl und wertgeschätzt gefühlt und waren voller Dankbarkeit und Vorfreude auf ...

... unser erstes Familiencamp im Sommer.

Immer noch sind wir erfüllt von den vielen schönen Begegnungen und Erlebnissen: So viele freundliche Leute und wegen Corona am meisten Gäste ever wegen der Devise «Machen Sie Ferien in der Schweiz». Es wäre wegen der Schutzkonzepte unmöglich gewesen, unsere Galeriepainting.ch-Vorführungen im Sala Rupflin durchzuführen. So entschieden wir uns spontan, nur das morgendliche Bibellesen drinnen stattfinden zu lassen und alles andere «unter freiem Himmel» durchzuführen (ok, nicht ganz, es war im weissen und blauen Zelt :-).

Und «Dio ha aiutato»: Es hat die ganze Woche nicht geregnet. So haben wir zum ersten Mal im Leben eine Woche lang «Freiversammlungen» durchgeführt und haben dabei überraschend schöne Erfahrungen gemacht, wie zum Beispiel die folgende:

Beim abendlichen Glacé essen auf der Terrasse überrascht uns eine Frau: «Sie, ich muss Ihnen etwas erzählen. Sie kennen mich nicht, ich kann aus persönlichen Gründen Ihre Versammlung im Zelt nicht besuchen. Aber ich sass heute morgen hier oben und habe halt nicht gesehen, was ihre Frau gemalt hat. Aber über die Lautsprecher konnte ich fast alle Ihre Worte verstehen. Sie haben das ganze Johannesevangelium aufgesagt. Die Worte von Jesus haben mich so getroffen, dass ich in mein Zimmer ging und mich neu Jesus hingab.»

Wir haben uns so gefreut. Corona hat auch sein Gutes: Alle Gäste (nicht nur diejenigen im Sala Rupflin) konnten so die Gute Nachricht hören. Dieses Ziel verbindet die Stiftung Gott hilft mit dem Bibellesebund.

Deshalb im Namen des Bibellesebundes: Vielen vielen Dank, liebes Paladina!



Erfolgreiche Lehrabschlüsse an der Stiftung Gott hilft

Wir gratulieren unseren Lernenden der verschiedenen Betriebe der Stiftung Gott hilft herzlich zu ihren erfolgreichen Lehrabschlüssen.

**Stiftungsverwaltung
Stiftung Gott hilft**

**Alterszentrum Serata
Zizers**

**Alterszentrum Serata
Zizers**



Emma Fässler
EFZ Kauffrau
Dienstleistung und
Administration

Seraina Lea Burger
EFZ Fachangestellte
Gesundheit

Anja Kocher
EFZ Köchin

Jugend-plus

Angebote zwischen Schule und Lehrabschluss

Junge Menschen befähigen



Arbeit mit Mehrwert

BiT (Berufsintegrations-Training) unterstützt junge Menschen in schwierigen Lebensumständen auf dem Weg in die Arbeitswelt. In einer geregelten Tagesstruktur wird die Eigenverantwortung trainiert und an den Kernkompetenzen der Arbeitswelt gearbeitet.

Folgende Dienstleistungen bietet das BiT-Team auf Anfrage an:

- Kleinere Maurer- und Zimmereiarbeiten
- Sanierungs- und Restaurationsarbeiten
- Renovierungen/Umbauten
- Liegenschafts-, Gartenunterhaltsarbeiten
- Brennholzherstellung
- Räumungen/Umzüge
- Designer Produkte auf Wunsch

Kleinere Produkte können direkt in der «Box im Schopf» gekauft oder per E-Mail bestellt werden. Gerne nehmen wir auch Aufträge für Mitarbeiter- und Kundengeschenke für Firmen entgegen.

Kontakt:

Herr Ronald Tiri
Teamleiter BiT
079 438 9669

Weitere Infos auf der Homepage:



Beratungsstelle Rhynerhus

Beratung, Seelsorge, Coaching



Wir begleiten Menschen – damit das Leben gelingt

«Diese Gespräche waren etwas vom Wertvollsten, das ich je erlebt habe, weil sie meine Sichtweise von mir selbst verändert haben.» (Teilnehmerin Beratungsgespräch Rhynerhus)

Ermutigung in schwierigen Lebenssituationen, Erarbeiten von Lösungen bei Beziehungsproblemen in Partnerschaft und Familie, Eltern bei Erziehungsschwierigkeiten den Rücken stärken, Menschen in Glaubens- und Lebenshilfe in Sinnkrisen unterstützen: Das ist seit über 25 Jahren der Auftrag der Beratungsstelle Rhynerhus.

Dank Ihrer Spende können wir finanzschwächeren Menschen ganzheitliche Beratungsgespräche ermöglichen und sie für das Leben stärken.

Mit einer Online-Spende den Auftrag der Beratungsstelle Rhynerhus aktiv unterstützen!



HFS Zizers

Höhere Fachschule für Sozialpädagogik



HFS Zizers – mehr als studieren

Unsere Weiterbildungsangebote 2021

31.03.2021	Einführung Bündner Standard
07.04.2021	fairnetzen
22./23.04.2021	Spiritualität in der Sozialen Arbeit
23./24.04.2021	masshalten
01.09.2021	Einführung Bündner Standard
29./30.10.2021	pack ma's

Für weitere Informationen QR-Code scannen oder www.hfs-zizers.ch besuchen.



Agenda Stiftung Gott hilft

21. – 22. Oktober 2020
9.00 – 17.00 Uhr
HFS Zizers
Spiritualität in der Sozialen Arbeit

06. – 07. November 2020
13.30 – 18.00 Uhr und
09.00 – 18.00 Uhr
HFS Zizers
«Pack ma's»

09. November 2020
18.00 Uhr
Jugend-Plus, Projekt Felsberg
5-Jahresfeier und Projektabschluss

13. oder 14. November 2020
Tagesretraiten für Mitarbeitende der
Stiftung Gott hilft

25. November 2020
Weihnachtsmeile Campus Zizers

09. Dezember 2020
13.30 – 17.00 Uhr
HFS Zizers
Einführung Bündner Standard

07. April 2020
HFS Zizers
«Fairnetzen»

Jubiläen im Jahre 2018

(01.07. – 31.12.2020)

10 Jahre
Alessi Angelo (Hotel Paladina)
Ammann Christian (JS Alltag)
Caicedo Clara (SH Zizers)
Hossmann Simon (SH Scharans)
Ludwig Karin (JS Alltag)
Moine Silvia (APZ Serata)
Monsch Susan (APZ Serata)

20 Jahre
Vetsch-Lampert Corinna
(SH Scharans)

**Herzliche Gratulation zum Jubiläum
und DANKESCHÖN für euren jahre-
langen Einsatz!**

Impressum Lebendig

Herausgeber:
Stiftung Gott hilft

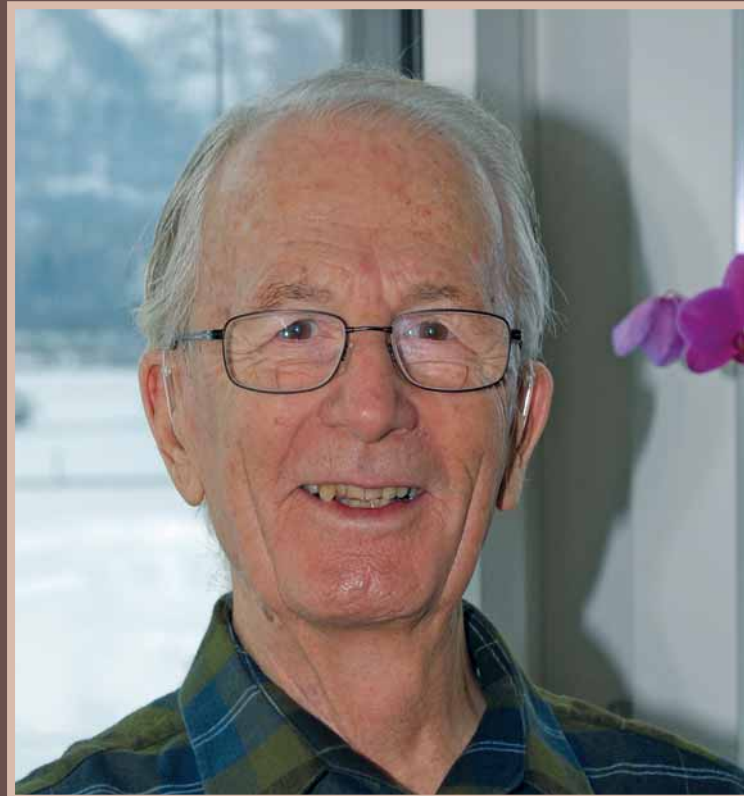
Redaktion:
Daniel Zindel und Pradeepa Anton
mit Unterstützung der Leiterinnen und
Leiter der Angebote

Textbearbeitung & Korrektorat:
Fritz Imhof, Möhlin

Konzept und Gestaltung:
Sechstagerwerk
www.sechstagerwerk.ch

Druck:
Druckerei Landquart
Auflage: 10'000
Erscheinungsweise: 2 x Jährlich

Bezug:
Stiftung Gott hilft
Kantonsstrasse 6
7205 Zizers
info@stiftung-gotthilft.ch
www.stiftung-gotthilft.ch



Wir nahmen Abschied von
Philippe Fornerod-Witter,
langjähriger Heimleiter und
Präsident der Baukommission,
einem der letzten Mitarbeiter,
der zum «Urgestein der
Stiftung Gott hilft» gehörte.

PRÄSIDENT DES STIFTUNGSRAATES

HEINER GRAF
CH-9470 BUCHS SG
TEL. 081 771 20 12

STIFTUNGSLEITUNG

PFR. DANIEL ZINDEL
GESAMTLEITUNG,
THEOLOGISCHE LEITUNG
TEL. 081 307 38 03

MICHAEL WYSS
LEITUNG FINANZEN UND RESSOURCEN
TEL. 081 307 38 04

MARTIN BÄSSLER
LEITUNG PÄDAGOGISCHE ANGEBOTE
TEL. 081 307 38 05

VERWALTUNG

KANTONSSTRASSE 6
7205 ZIZERS
TEL. 081 307 38 00
PC 70-646-2
INFO@STIFTUNG-GOTTHILFT.CH
WWW.STIFTUNG-GOTTHILFT.CH

SCHULHEIM ZIZERS

DANIEL ROTHENBÜHLER
KANTONSSTRASSE 16
7205 ZIZERS
TEL. 081 300 01 30
PC 70-4848-8
INFO@SCHULHEIM-ZIZERS.CH
WWW.SCHULHEIM-ZIZERS.CH

SCHULHEIM SCHARANS

CHRISTOPHE SAMBALE
GARVERAS 19
7412 SCHARANS
TEL. 081 650 02 02
PC 70-168-1
INFO@SCHULHEIM-SCHARANS.CH
WWW.SCHULHEIM-SCHARANS.CH

JUGENDSTATION ALLTAG

RETO GIGER
IFANGWEG 2
7203 TRIMMIS
TEL. 081 650 04 04
PC 90-154713-2
INFO@JUGENDSTATION-ALLTAG.CH
WWW.JUGENDSTATION-ALLTAG.CH

JUGEND-PLUS

ERWIN BUCHLI (PROJEKTLEITER)
PC 70-1713-2
INFO@JUGEND-PLUS.CH
WWW.JUGEND-PLUS.CH

VERBUND SPP

DANIEL HEUSSER
REBHALDENSTRASSE 7
8704 HERRLIBERG
TEL. 044 915 27 86
INFO@SPP-SGH.CH
WWW.SPP-SGH.CH

SOZIALPÄDAGOGISCHE

PFLEGEFAMILIE MAAG
CARINA & DANIEL MAAG
REBHALDENSTRASSE 7
8704 HERRLIBERG
TEL. 044 915 27 86
PC 80-36613-2
MAAG@SPP-SGH.CH
WWW.SPP-SGH.CH

SOZIALPÄDAGOGISCHE

PFLEGEFAMILIE STRICKER
NADIA & MICHELE STRICKER
REBHALDENSTRASSE 5
8704 HERRLIBERG
TEL. 044 915 15 50
PC 80-33782-0
STRICKER@SPP-SGH.CH
WWW.SPP-SGH.CH

SOZIALPÄDAGOGISCHE

PFLEGEFAMILIE FITZI
ESTHER & BEAT FITZI
ROHRHALDENSTRASSE 25
8712 STÄFA
TEL. 044 926 17 52
PC 80-17887-3
FITZI@SPP-SGH.CH
WWW.SPP-SGH.CH

SOZIALPÄDAGOGISCHE

PFLEGEFAMILIE BURGER
LUKAS & ESTHER BURGER
LINDENSTRASSE 106
8704 HERRLIBERG
TEL. 044 915 05 91
PC 15-270284-8
BURGER@SPP-SGH.CH
WWW.SPP-SGH.CH

BERATUNGSSTELLE RHYNERHUS

BERATUNG, SEELSORGE, COACHING
CATHY ZINDEL
KANTONSSTRASSE 22
7205 ZIZERS
TEL. 081 307 38 06
PC 70-8737-8
INFO@RHYNERHUS.CH
WWW.RHYNERHUS.CH

HOTEL PALADINA

SIMON & BERNADETTE LÜTHI
CH-6984 PURA
TEL. 091 611 20 00
PC 69-7179-5
INFO@PALADINA.CH
WWW.PALADINA.CH

HFS ZIZERS

**HÖHERE FACHSCHULE FÜR
SOZIALPÄDAGOGIK**
STEFAN MAHR
KANTONSSTRASSE 8
7205 ZIZERS
TEL. 081 307 38 07
INFO@HFS-ZIZERS.CH
WWW.HFS-ZIZERS.CH

HFS WOHNUNGSGEMEINSCHAFT

EVI ZUMSTEG
UNTERDORFSTRASSE 20
7206 IGIS
TEL. 081 322 27 05
INFO-WG@HFS-ZIZERS.CH
WWW.HFS-ZIZERS.CH

SOZIALPÄDAGOGISCHE

FACHSTELLE SGH
RAHEL STRIEGEL
KANTONSSTRASSE 22
7205 ZIZERS
TEL. 081 307 38 38
PC 85-67945-3
INFO@FACHSTELLE-SGH.CH
WWW.FACHSTELLE-SGH.CH

ENTWICKLUNGSPROJEKT

GOD HELPS UGANDA
GODFREY KALEMA
CH-7205 ZIZERS
TEL. 081 307 38 00
PC 90-112156-4
INFO@GODHELPS-UGANDA.ORG
WWW.GODHELPS-UGANDA.ORG
P.O. BOX 28123
KAMPALA / UGANDA

SERATA ZIZERS

ALTERS- UND PFLEGEZENTRUM
ROLF DOMENIG
KANTONSSTRASSE 10
7205 ZIZERS
PC 70-6548-5
TEL. 081 307 13 10
INFO@SERATA-ZIZERS.CH
WWW.SERATA-ZIZERS.CH

SPENDENKONTO: 70-646-2

IBAN CH11 0900 0000 7000 0646 2
BIC POFICHBEXXX

DEUTSCHLAND
POSTBANK STUTTGART
IBAN: DE88 6001 0070 0371 7817 06

Auftrag: sozial.engagiert.

Als christliches Sozialwerk bieten wir ressourcenergänzende Dienstleistungen in allen Lebensphasen: Schulheime, Jugendstation, Hilfswerk für benachteiligte Kinder und Jugendliche, Sozialpädagogische Pflegefamilien, Sozialpädagogische Fachstelle, Höhere Fachschule für Sozialpädagogik, Ehe-, Erziehungs- und Lebensberatung, Alterszentrum, Hotellerie.

Stiftung Gott hilft
sozial.engagiert.