Zeitschrift: Fachzeitschrift Heim

Herausgeber: Heimverband Schweiz

Band: 65 (1994)

Heft: 5

Artikel: Abschlusssequenz der Stufe 2 beim Kaderkurs 4, Diplomausbildungen für Heimleitungen : hab' viel gelernt, hab' viel erfahren

Autor: Ritter, Erika / Bechinger, Dietmar

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-812179

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Abschlußsequenz der Stufe 2 beim Kaderkurs 4, Diplomausbildungen für Heimleitungen

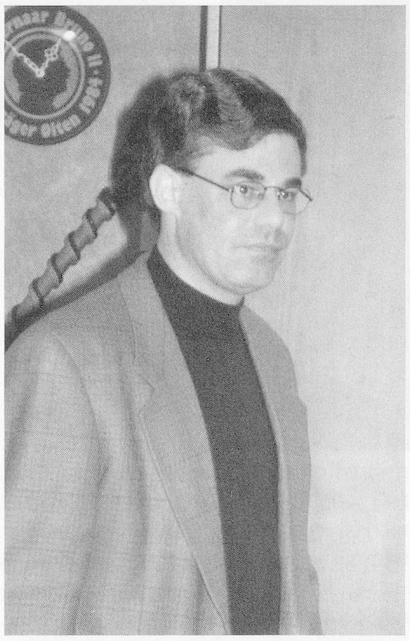
HAB' VIEL GELERNT, HAB' VIEL ERFAHREN

Von Erika Ritter

«Solche Tage sind für mich wie Rosinen; da gibt es soviel zu hören und zu erfahren», meine Dr. Annemarie Erdmenger in ihren abschliessenden Worten zu einem langen Tag im Hotel Olten. Viel zu hören und zu erfahren: Abschlußsequenzen und Projektpräsentation bedeuten alleweil: Auslegeordnung, aufdecken, was die Zeit der Ausbildung gebracht hat an neuem Wissen wie an persönlicher Erfahrung. In Olten waren es die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Kaderkurs 4, Stufe 2, welche die Erkenntnisse aus einer sechsmonatigen Arbeitszeit vorlegten und zur Diskussion stellten. Als Gäste nahmen daran teil: *Dr. Annemarie Erdmenger,* Bildungsbeauftragte beim Heimverband Schweiz, *Walter Hablützel,* Mitglied der Kurskommission, *Alois Stähli,* Mitglied des Zentralvorstandes und der Kurskommission, die beiden Projektbegleiter *René Bartel* und *Godi Wernli* sowie der Ehemann einer Kursteilnehmerin. Kursleiter *Paul Gmünder,* Bildungsbeauftrager beim Heimverband Schweiz, begrüsste die Anwesenden und leitete das Tagesprogramm.

Abschlußsequenz, das heisst nicht nur, präsentieren was man erreicht und erarbeitet hat, sondern sich auch Rechenschaft darüber geben, ob erreicht wurde, was man sich vorgestellt hat, wie Paul Gmünder betonte. «Die Kaderkurse sollen Ihnen nicht nur Kurzfutter vermitteln, sondern Langfristiges mit auf den Weg geben.» Und Werner Hablützel dankte nach der Verteilung der Diplome allen Teilnehmenden für ihren Einsatz an Energie und Kraft, «für das Einlassen auf zwischenmenschlichen Beziehungen während der Kursdauer und Projektarbeit. Ich wünsche Ihnen, dass Sie möglichst viel vom Gelernten und Erfahrenen in Ihre tägliche Arbeit einbringen können.» Hablützel forderte alle auf, sich jetzt nicht auf den Lorbeeren auszuruhen, sondern sich ständig weiterzuentwicklen. Im Namen der Kurskommission überbrachte er die besten Wünsche für die Zukunft.

Dr. Annemarie Erdmenger griff in ihrer Grussadresse den Begriff der «professionalisierten Hilfe» auf. Reicht der gesunde Menschenverstand aus, oder



Kursleiter Paul Gmünder: «Nicht nur ‚Kurzfutter' vermitteln.»

muss alles machbar sein? «Reine Profession allein genügt auch nicht», stellte Annemarie Erdmenger fest. Der Heimleiter steht mit seinem Tun oft im Spannungsfeld dazwischen, was ihm Schwierigkeiten verursacht. Annemarie Erdmenger dankte nicht nur den Kursabsolventen und -absolventinnen für ihren Einsatz, sondern auch Kursleiter Paul Gmünder für seine Arbeit sowie allen übrigen Dozenten und Verantwortlichen.

Werbung für das Heim

Projektgruppe 1:
Ruth Feusi, Herbert Frei, Franz Halter, Cornelia Mächler, Eveline Nikou (Projektleiterin), Margret Oeri, Günther Schindelhauer, René Schoettli, Thomas Zurkinden; Projektbegleiter: René Bart.

Mit ihrem Thema wollte die Gruppe etwas Neues aufgreifen, nicht einfach PR, «darüber ist schon viel geschrieben worden», sondern gezielt die Thematik Werbung für das Heim bearbeiten, das als Produkt der Gesellschaft angepriesen werden soll. In amüsanten Spielszenen präsentierte die Gruppe ihr Anliegen und ging dabei von der Voraussetzung aus, dass «es halt nümme isch wie früecher. Bi mir stöh Bett läär».

Als Zielsetzung für die Projektarbeit hielt die Gruppe fest:

«Wir wollen mögliche Antworten auf Vorurteile, Widerstände, Wünsche und Bedürfnisse der potentiellen Pensionäre finden, in einer Vision weiterentwickeln und Werbemöglichkeiten aufzeigen.»

«Warum geht der betagte Mensch nicht ins Heim?» stellte sich eine Untergruppe die Frage und befasste sich mit «Vorurteilen», mit einem Begriff, den sie gleich zu Beginn ihrer Arbeit definierte:

> **„Ein Vorurteil ist ein negatives Urteil, welches aus einer Fehlinformation oder einer Fehlinterpretation entsteht."**

Durch eine Umfrage und mittels direkter Gespräche wurde versucht, die Vorurteile gegen den Heimeintritt herauszukristallisieren. «Alle Befragten brachten bestimmte Bilder mit, was sie im Heim erwartet», stellte die Gruppe fest. So: Abgeschoben sein, Armenhaus, Unselbständigkeit, Bevormundung, Vorschriften usw. «Aus den gegebenen Antworten können wir entnehmen, dass in weiten Kreisen der Bevölkerung in bezug auf Betagtenheime Unwissenheit, Unkenntnis der Sachlage und Desinteresse vorhanden sind.» Doch warum entstehen Vorurteile? In der Umfrage bildeten sich zwei Ursachen heraus. Einerseits psychologische Ursachen, andererseits soziologische Ursachen. Die Umfrage zeigte aber auch, dass die Personengruppe im mittleren Lebensalter besonders angesprochen werden muss.

«Ein Schwerpunkt in den Informationen müssen die Aussagen sein, dass:

Widerstände: Sollten wir uns wirklich im Heim anmelden?

- der Pensionär in den Betagtenheimen nicht eingesperrt ist
- seine persönliche Freiheit in möglichst weitem Rahmen gewahrt bleibt
- die Eigenverantwortlichkeit bestehen bleibt
- das heutige Betagtenheim nicht mehr das Armenhaus/Bürgerheim von früher ist.

Doch wie kann der Heimleiter diesen Vorurteilen und den daraus resultierenden Widerständen und Ängsten begegnen?

Um diese Fragen zu beantworten, erarbeitete die Gruppe unter anderem einen Wunschkatalog, der musikalisch dargestellt wurde. «Wenn i mau aut bi . . .» Ja, was möchte ich denn? Wie stelle ich mir mein Heim vor? Ein Heim mit «. . . eigenem Zimmer, Reisebüro, Theatersaal, Eheanbahnungsinstitut, Videoshop, Tennisplatz, Sand und Palmen und, und, und . . . mini Rueh». Eine Vision wurde entwickelt, die zum Nachdenken anregen sollte: In welche Richtung werden sich die Heime künftig entwickeln?

Doch: Was immer wir anstreben und anbieten, es muss verkauft werden als Dienstleistung auf dem Markt der Betagten. Ausgehend von diesen Vorgaben listete die Gruppe die Aufgaben der Werbung auf und entwickelte ein Werbekonzept für ein Heim, mit dem Ziel der erfolgreichen Kommunikation: Das Heim kann sich vor Interessenten nicht mehr retten.

Die Gruppe erlebte ihre Zusammenarbeit als abwechslungsreiche, spannende Herausforderung. «Kommunikation ist eine schwierige, interessante und komplexe Angelegenheit, welcher viel Beachtung geschenkt werden muss.» Diese Aussage betraf auch die Kommunikation innerhalb der Gruppe, welche ihre gemachten Erfahrungen zusammenfassend unter anderem so formulierte:

- Akzeptanz vermittelt dem einzelnen grössere Chancen, sich in der Gruppe zu entwickeln.
- Nur Konfliktfähigkeit erlaubt es, Konflikte anzugehen. Lösungen verlangen viel Energie und Taktgefühl, sind aber meistens möglich.
- Grenzen und Chancen in der Zusammenarbeit im Team müssen immer wieder neu erkannt und erfahren werden.

Öffentlichkeitsarbeit in Institutionen für Behinderte

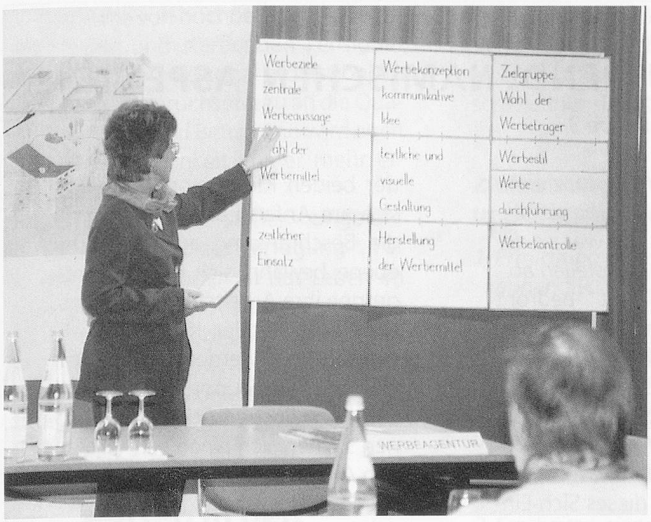
Projektgruppe 3:
Edda Collin, Roger Fürst, Regina Krähenbühl, Maya Meier, Rüdiger Pastewka, Dietmar Bechinger, Albert Guldener, Andreas Müller, Annegret Schiffer; Projektbegleiter: Godi Wernli.

Mit ihrer Arbeit «Öffentlichkeitsarbeit in Institutionen für Behinderte» schloss Gruppe 3 an die Arbeit von Gruppe 1 an und stellte einleitend fest:

> **„Eine Institution kann nicht nicht öffentlich sein."**

«Wir gehen davon aus, dass Öffentlichkeitsarbeit auch dann geschieht, wenn diese von der Institution nicht beabsichtigt ist. Eine soziale Institution schafft sich ihr Image nicht nur durch gesteuerte Massnahmen (Bekanntmachungen). Um gezielt wahrgenommen zu werden, ist Kommunikation unerlässlich. Wir wollen in unserer Arbeit aufzeigen, dass es zwei Ebenen der Kommunikation braucht, um eine wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit zu erreichen. Führen durch Kommunikation heisst, die die In-

Visionen: Was ich mir vom Heim wünsche . . .



Strategien: Das Heim als Dienstleistung auf dem Markt verkaufen.

stitution prägenden Beziehungen innen und aussen genau anzuschauen und ihre Bedeutung zu gewichten.»

Kommunikation hat nach innen wie aussen zu geschehen: «Nur wenn beide Ebenen in einem Gleichgewicht sind, das immer wieder überprüft wird, kann durch Öffentlichkeitsarbeit eine erfolgreiche, langfristig wirkende Imageverbesserung angestrebt werden, was letztendlich eine Erhöhung der Lebensqualität aller Beteiligten nach sich zieht. Es liegt bei der Führungsperson, sich der Ebenen bewusst zu werden, sie zu überprüfen und Veränderungen zuzulassen.»

Die Gruppe stellte in der Folge eine Reihe von Fragebogen zusammen, die es erlauben, den Ist-Zustand einer Institution zu erfassen und daraus den Soll-Zustand bezüglich Kommunikation abzuleiten.

Von besonderem Interesse war jedoch in dieser Gruppe der Ablauf des Gruppenprozesses, was denn auch in der nachfolgenden Diskussion breiten Raum beanspruchte (siehe Kasten).

Das Sterben – integrierender Bestandteil der Heimführung

Projektgruppe 2: Rosmarie Bösiger, Peter Hässig, David Isler, Regula Jost, Jakob Landolt, Margrit Mäder, Bonifaz Riederer, Govert Roos, Rosmarie Weber; Projektbegleiter: Paul Gmünder.

Ein ganz besonderes Thema hatte sich die Gruppe 2 vorgenommen. Zu Beginn ihrer Arbeit stellte die Gruppe fest, dass über das Sterben wohl ganze Bibliotheken geschrieben worden sind, für die Projektarbeit jedoch auf nichts Bestehendes zurückgegriffen werden konnte. «Wir hatten mit unserer Themenwahl Neuland betreten.» War es diese Themenwahl, war es die personelle Zusammensetzung der Gruppe? Hier wurde die Gruppenarbeit ausgesprochen positiv erlebt und führte zu freundschaftlichen Kontakten. «Wir hatten Freude an der gemeinsamen Arbeit. Es sind Freundschaften entstanden, welche hoffentlich weiter bestehen bleiben werden.» Das eigene Ich wurde, laut Aussage, bei der Arbeit nach hinten gestellt, der Gruppe untergeordnet. «Wir haben genug Probleme im beruflichen Alltag und wollten uns nicht auch noch in der Gruppenarbeit belasten. Die Suche nach einem Konsens ist doch irgendwie immer auch ein Ausweichen vor einer Entscheidung.» Der Gruppe gelang dann auch eine eindrückliche Präsentation ihrer Arbeit, die nebst der schriftlichen Vorlage eine Diaschau beinhaltet zum Thema Sterben im Heim. Es wird noch zu überlegen sein, in welcher Form sich diese Arbeit am besten weiterverbreiten lässt. Nachfolgend möchten wir Ihnen die Begründung zur Projektarbeit vorlegen.

Vorwort und Begründung der Projektarbeit

Die alten Menschen, die heute in ein Heim kommen, unterscheiden sich von denen, die vor zehn und mehr Jahren in ein Heim kamen, durch:

- ein höheres Eintrittsalter und
- mehr Krankheiten

Die durchschnittliche Verweildauer der im Heim lebenden Pensionäre verkürzt sich dadurch beträchtlich. Diese Verkürzung der Verweildauer bewirkt, dass heute und auch in Zukunft pro Jahr immer mehr Pensionäre in die Heime eintreten und dementsprechend auch immer mehr Pensionäre in den Heimen sterben.

Tod und Sterben sind noch immer gesellschaftliche Tabuthemen. Das Lebensende ist mit Trauer, Abschied nehmen, Schmerz und Ängsten erfüllt, und nur die wenigstens Menschen können sich offen, unbelastet und erwartungsfrei mit ihrem eigenen Sterben oder über das Sterben anderer auseinandersetzen.

„Tod und Sterben sind immer noch gesellschaftliche Tabuthemen."

Auch in den Altersheimen ist das Thema Sterben und Tod diesem Tabu unterworfen. Dabei gelangt das Aufgabenbild der Altersheime (in diesem Bereich) immer mehr in die Nähe der Sterbehospize (Sterbebegleitung). Eine Führungsaufgabe wird in den Heimen für die Heimleitung und das Kaderpersonal daher zunehmend bedeutsamer:

- die Gestaltung und Organisation der Sterbebegleitung und die Auseinandersetzung mit dem Tod.

Gruppe 2: «Wir hatten Freude an der gemeinsamen Arbeit.» *Fotos Erika Ritter*

ZUSAMMENFASSUNG DER GRUPPENDYNAMISCHEN ASPEKTE

Beispiel Gruppe 3

Unsere Gruppe setzt sich aus neun sehr unterschiedlichen Vertretern sehr unterschiedlicher Heime zusammen. Schon vor Beginn der Projektarbeit wechseln sich sehr produktive und lähmende Phasen ab. Schon die geheime Wahl des Projektleiters deutet auf ein Konfliktpotential hin. Die Alphafiguren werden nicht für die Projektleitung bestimmt. Die Heterogenität der Gruppenmitglieder stellt bereits an die Themenfindung sehr hohe Ansprüche. Schon die Art und Weise, wie eine Entscheidungsfindung herbeigeführt werden soll, wird intensiv besprochen. Durch das gewählte Verfahren und das auf Konsens ausgerichtete Bemühen finden wir ein Thema, mit dem sich alle identifizieren können. Die Gruppe fühlt sich in dieser Phase gestärkt. Ein Wir-Gefühl entsteht. Durch eine notwendige Eingrenzung bilden sich zwei Gruppen, die unterschiedliche Aspekte des gleichen Themas focussieren möchten. Die inhaltliche Aufteilung führt zu zwei Kleingruppen. Der Impuls für diese Aufteilung kam von unserem Mentor. Die Gruppenmitglieder bedauern, trotz der bestehenden Spannungen, dass es diese Intervention braucht, um aus dem Dilemma herauszukommen. Was im ersten Moment als Erleichterung und Klärung erlebt wird, tritt uns später als Spannung wieder entgegen. Die durch die inhaltliche Arbeit erfolgte Gruppenaufteilung verdeckt vorderhand einen Konflikt, der sich mehr im zwischenmenschlichen Bereich abspielt, und dessen Ursachen nur ansatzweise erfasst werden. Unterschiedliche Vorstellungen, latente Machtansprüche, Konkurrenzdenken, Überlegenheits/Unterlegenheitsgefühle, unverträgliche Chemie, mangelnde Flexibilität und Scheinkonsens sind mögliche Erklärungsansätze, aber nicht mehr. Die Auseinandersetzung mit dem Paradox der Individualität (s. bei C.D. Eck: Systematisierungsschema zur Erfassung des Konfliktpotentials in Gruppen) könnte uns weiterhelfen.

Die Energie und Substanz einer Gruppe hängt von der Individualität ihrer Mitglieder und was sie der Gruppe zur Verfügung stellen ab.

Diese Individualität bedroht aber auch die Gruppe. Und obwohl sich die Individualität gerade in der Art und Weise des Sich-in-die-Gruppe-Einbringens zeigt (oder in der Art und Weise des Sich-aus-der-Gruppe-Heraushaltens, Anmerk. db), scheint dieses Sich-Einbringen (respektive Heraushalten) für die Individualität bedrohlich.»

Bei beiden Kleingruppen kommt klar zum Ausdruck, dass sie die entspannte und effiziente Arbeitsweise im kleinen Rahmen schätzen. Für die Gruppe «aussen» bleibt anzufügen, dass die Arbeit eher als Pflichterfüllung angesehen wird. Diese mangelnde Identität führt zum Delegieren von Arbeiten, was den Charakter des Abschiebens hat. Inneres Feuer fehlt, eine gewisse Trägheit und Selbstgenügsamkeit macht sich bemerkbar. (Die Rückmeldung, dass wir eine potente Gruppe wären, irritiert zu diesem Zeitpunkt etwas.) Erst unter Zeitdruck entdeckt diese Gruppe ihre Ressourcen.

Das Verknüpfen der Arbeiten der beiden Kleingruppen erweist sich am Anfang als heikel. Durch die Beschränkung auf die Sachebene bewahrt sich die Gesamtgruppe ihre Arbeitsfähigkeit. Dass trotz bestehender Konflikte weitergearbeitet werden kann, wird als Stärke der Gruppe erlebt. Aber: Die nicht ausgedrückten Emotionen suchen sich einen sehr profanen Ausdruckskanal, der uns allen aus der Heimszene bekannt ist; durch Klatsch. Hier sollten wir uns alle an der Nase nehmen.

Der Kleingruppe «aussen» ist es nicht gelungen, die Arbeit umzudefinieren, das heisst, von der Wir-müssen-jetzt-Haltung zur Sichtweise (wir haben die einmalige Chance, in einem heterogenen Team ein interessantes Thema zu bearbeiten) zu gelangen. Gesamthaft gesehen sind wir trotz der bestehenden Spannungen sehr rücksichtsvoll (vielleicht sogar etwas gleichgültig) und vorsichtig miteinander umgegangen. Auch heute blockieren wir uns noch gegenseitig in der Gesamtgruppe. Für vertieftere Erklärungen dieses Phänomens wäre eine intensivere Begleitung hilfreich gewesen.

Dietmar Bechinger

Poetische Zusammenfassung

Ist der Leiter bestimmt und das Thema gefunden
Konsensorientiert gschafft – es vergehen die Stunden
Ist eingegrenzt und analysiert
Interessant ist, was dann passiert
Beharren auf Positionen und Rollen
sie haben und hätten doch sollen
Ist Trennung nun Lösung oder neues Problem
wer weiss es, aber wir werden schon sehn
Mal wird die Chairman-Regel verletzt
und durch Ambiguitätsintoleranz ersetzt
Mangelnde Identifikation
führt zu Störungen der Kommunikation
Arbeit wird verschoben oder delegiert
Mal bewusst und mal unreflektiert
Doch ressourcenzentriert statt polarisiert
wird der Prozess noch durchgestiert
Und so liegt sie jetzt in Rot gebunden
Die Gruppe hat sich leicht geschunden
Ob wir als Gruppe konnten reifen
Hier pflege ich lieber abzuschweifen
Doch die primary-task, sie scheint geschafft
Und wir als Gruppe vorerst auch

Die Zunahme von hochbetagten, pflegebedürftigen und sterbenden Pensionären verlangt vom Personal professionelle Arbeit. Das Anspruchsniveau an die Qualität von Pflege und Betreuung wird auch von der Öffentlichkeit immer mehr erhöht.

In der Schweiz stehen ungefähr 70 000 Heimplätze zur Verfügung *. Für die meisten von ihnen ist das Leben im Heim die letzte Lebensstation vor dem Tod. Das Thema Tod und Sterben darf daher in den Heimen nicht verdrängt werden. Viele Pensionäre, aber auch das Personal, haben diesbezüglich Fragen, Wünsche, Bedürfnisse und Hoffnungen. Wenn die Heime und Heimleitungen ihre an sie gestellten Führungsaufgaben und Erwartungen erfüllen wollen, müssen sie sich mit dem Sterben und Tod ihrer Pensionäre befassen, indem sie sich diesem schwierigen Tabuthema stellen.

„Tod und Sterben dürfen in den Heimen nicht verdrängt werden."

* aus: «Stationäre sozialmedizinische Institutionen» 1991, S. 27, Bundesamt für Statistik, Bern.

Zielsetzungen und Fragestellungen

1. Ermittlung eines Ist-Zustandes anhand von 9 Fragestellungen

Die Projektgruppe hat sich zum Ziel gesetzt, einen Ist-Zustand zu ermitteln, wie die Heime, in denen die einzelnen Gruppenmitglieder arbeiten, mit dem Sterben und Tod konfrontiert werden und wie sie damit in der Praxis umgehen.

2. Erarbeiten eines Soll-Zustandes zu den 9 Fragestellungen

Als zweite Zielsetzung erarbeiten wir innerhalb der Projektgruppe eine Vision, einen erstrebenswerten Zustand, wie in unseren Heimen die Praxis des Sterbens (Sterbebegleitung) und der Umgang mit dem Tod aussehen könnte. Aus der Auseinandersetzung mit den verschiedenen Ist-Zuständen unserer Heime bemerken wir immer wieder Bedürfnisse, Wunschzustände, Mankos und erstrebenswerte Zustände, die eine Verbesserung der Praxissituation bedeuten würden.

3. Erstellung einer Ton-Bild-Schau

Die Projektgruppe hat sich zudem das Ziel gesetzt, die wesentlichsten Inhalte dieser vorliegenden Projektarbeit in einer Ton-Bild-Schau darzustellen.

Fragestellungen:

- Sind wir mit dem Ist-Zustand hinsichtlich der Heimführung in unseren Heimen zufrieden?
- Welche Verbesserungen ergeben sich aus dem Ist-Zustand bezüglich der Heimführung?
- Wie stellen wir uns einen Soll-Zustand vor?

Diplomübergabe

Nach der Präsentation zogen sich die Gruppen zur Diskussion mit den jeweiligen Projektbegleitern zurück, bevor Paul Gmünder und Alois Stähli die Diplome überreichten und die Kursteilnehmer und Teilnehmerinnen etwas erhielten, das sie « . . . sichtbar mit nach Hause tragen konnten». ■

INTERMEZZO MIT KIND

Von Rosmarie Pfalzgraf

Nachmittag – es klingelt an der Haustüre. Eine Frau steht vor der Türe mit einem Kleinkind. Fast vorwurfsvoll stellt sie das unbeschuhte Kind in der Eingangshalle ab. Sie habe es im wenige Meter entfernten Parkhaus herumirrend aufgegriffen. Die Türe fällt ins Schloss, verdutzt sehen wir uns an. Wir, das sind eine Sozialpädagogin, die gerade das Kinderheim mit ein paar Kindern zu einem Spaziergang verlassen wollten, und ich, die Heimleiterin. Das Kind, wir wissen zunächst nicht ob Männlein oder Weiblein, rennt mit an die Brust gepresstem Baby wie ein aufgezogenes Maschinchen in der Eingangshalle herum, rutscht auf dem Steinboden aus, schlägt mit dem Kopf auf dem harten Steinboden auf, rappelt sich auf, schüttelt sich und ist wieder am Rotieren. Ich schicke die andern zum Spazieren, schnappe mir das quirrlige Bündel, das sich ohne Widerstand auf den Arm nehmen lässt. Was ist zu tun? Polizei? Freund und Helfer! – Irgend jemand wird das Kind vermissen, voller Angst suchen. So wie es aussieht, tippe ich darauf, dass es beim Mittagsschlaf «abgehauen» ist. Eigentlich müsste ich erst einmal einen Augenschein nehmen, ob ein Mädchen oder Knabe als Findelkind zu melden ist.

Ich tippe allerdings auf ein Weiblein. Da ist dieses gewisse schelmische Lachen. Wie ich mir die kleine Person, die schon dabei ist, meinen Schreibtisch abzuräumen, so ansehe, kommt mir plötzlich die Idee, sie könnte sich vielleicht aus der nahen Kinderkrippe davongemacht haben. Während ich die Nummer suche, ist das Menschlein schon am Apparat, drückt blitzschnell ein paar Tasten, streckt mir lachend den Hörer entgegen. «Kein Anschluss unter dieser Nummer», verkündet eine freundliche Stimme. Ich ziehe den Stecker aus der Dose. Inzwischen ist das Kind auf den Klavierhocker geklettert und dabei, wie ein Maestro die Tasten zu bearbeiten. Jetzt habe ich die Krippenleiterin am Telefon. Ich solle ihr das Kind beschreiben. Schwarzhaarig, dunkeläugig, zirka zweieinhalb jährig, blauer Trainer, dunkelblaue Strumpfhose, keine Schuhe, aber eine Babypuppe, die Mama, Mama schreit, wenn man ihr den Nuggi (Schnuller) aus dem Mund nimmt.

Ja, so ein Kind sei bei ihnen am Vormittag abgegeben worden. Ein Mann habe es auf der Strasse aufgegriffen und in die Kinderkrippe gebracht. Der Mann, wohl auf dem Weg zur Arbeit, konnte sich so an kompetenter Stelle des Menschleins entledigen. Winkend habe ihm das Kind «Tschau Papi», nachgerufen. Wegeilend habe der Mann beteuert, dass er ganz sicher nicht der Vater sei. Wenig später hätten sie dann einer total entnervten, ihr Kind suchenden Mutter dieses wohlbehalten zurückgeben können.

Die Krippenleiterin ist bereit, der in der Nähe wohnenden Mutter mitzuteilen, dass sie ihr Kind diesmal im Jugendheim abholen könne. Ich habe mich inzwischen mit dem Findelkind in meinem Büro eingeschlossen. Hier sind die Gefahren einigermassen überschaubar, hatte ich doch vorher den Hörer auf die Gabel knallen müssen, weil der kleine Irrwisch in halsbrecherischem Tempo die Treppe hinunter turnte, die Haustüre zur Gasse im Visier. Ich weiss nicht, wer schliesslich dankbarer war, die Mutter, die ihr Kind ein zweitesmal wohlbehalten in Empfang nehmen konnte, oder ich, die es unbeschadet abgeben durfte.