Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift

Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz

Band: 90 (2019)

Heft: 7-8: Sozialpädagogik : ein Berufsbild im Wandel

Artikel: Im Schlossgarten Riggisberg BE sind Sozialpädagogen eine Berufsgruppe unter vielen : das interprofessionelle Miteinander - ein Erfolgsfaktor

Autor: Valentin, Susanna

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-886033

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: 08.07.2025

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

Im Schlossgarten Riggisberg BE sind Sozialpädagogen eine Berufsgruppe unter vielen

Das interprofessionelle Miteinander – ein Erfolgsfaktor

Rund 350 Mitarbeitende – darunter über 30 Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen – begleiten im Schlossgarten Riggisberg BE die Bewohnerinnen und Bewohner durch den Alltag. Die gute Zusammenarbeit der Berufsgruppen im Wohn-, Arbeits- und Freizeitbereich ist nicht selbstverständlich.

Von Susanna Valentin

Auf einer Anhöhe oberhalb des Dorfes thronen die mächtigen Gebäude des Schlossgartens Riggisberg. Wo einst Freiherren und -damen residierten, werden heute 270 Bewohnende mit psychischen oder geistigen Beeinträchtigungen dabei unterstützt, ihr Leben möglichst selbstbestimmt zu meistern. Längst gehört nicht nur das einstige Schloss zur sozialen Institution, das historische Gebäude fügt sich in moderne Wohnhäuser, Werkstätten, Ateliers, den Technischen Dienst, ein Restaurant und das Empfangsgebäude, in welchem im «Eggladen» auch die eigenen Produkte verkauft werden.

Hier treffen ein modernes Wohn-, Arbeits- und Freizeitangebot aufeinander; Angebote, die von unterschiedlichen Berufsgruppen begleitet werden. «Die interprofessionelle Zusammenarbeit ist bei uns durch das breite Angebot essenziell», erklärt Regula Mader, seit vier Jahren Direktorin des Schlossgartens Riggisberg.

Interprofessionelle Zusammenarbeit wird durch das breite Angebot essenziell.

Die 347 Mitarbeitenden, die sich rund 230 Vollzeitstellen teilen, bringen verschiedene berufliche Hintergründe mit. In der Abteilung Wohnen und Entwicklung kümmern sich 14 Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, 53 Pflegefachpersonen, 31 Fachangestellte Gesundheit und 39 Fachangestellte Betreuung um eine ressourcenorientierte Betreuung und Pflege der Bewohnenden. Im Bereich Arbeit, Beschäftigung und Integration arbeiten 18 Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, 7 Arbeitsagogen und Arbeitsagoginnen, 5 Aktivierungsfachleute, eine Kunsttherapeutin und eine Keramikerin Hand in Hand. Für eine möglichst umfassende Lebensgestaltung der Menschen mit Beeinträchtigung sei es wichtig, dass die Zusammenarbeit gut funktioniere und alle voneinander profitieren könnten, sagt Regula Mader.

Sie macht sich bereit, eine Runde durch das Institutionsgelände zu drehen. Kaum um die Ecke, wird sie von einem Bewohnenden begrüsst; er freut sich auf seinen Geburtstag. Mader bleibt stehen und wechselt ein paar Worte mit ihm: Der direkte Kontakt ist der Institutionsleiterin wichtig. Stimmungen einzufangen funktioniere nur, wenn man mit den Leuten spreche, ist sie überzeugt. «Das gilt für alle auf dem Gelände gleichermassen, ob Bewohnende oder Mitarbeitende.»

Austausch im Interesse der Bewohnenden

In der Montageabteilung springt ein Bewohner kurzerhand von seinem Platz auf und ruft: «Frau Mader, ich habe eine Idee, wie wir den Umsatz steigern können!» Die Direktorin bleibt stehen und nimmt sich Zeit für seine Vorschläge. Die Werkstätten im Schlossgarten Riggisberg bieten verschiedenste Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten.

Ist jemandem der Druck zu hoch, ein Produkt in einer bestimmten Zeitspanne zu schaffen, oder der Anspruch zu gross, regelmässig am Arbeitsplatz zu erscheinen, ist Bruno Gerber zur Stelle. Der ausgebildete Sozialpädagoge und Kunsttherapeut kümmert sich als Leiter des niederschwelligen Arbeitsangebots um eine kleine Gruppe, die sich lieber in einem geschützteren Rahmen bewegt. Schnittpunkte mit anderen Professionen sind bei ihm häufig. «Ich hole Bewohnende auch auf den Wohngrup-

>>

pen ab, wenn sie Mühe haben, aus dem Haus zu kommen», erzählt er. So ergäben sich auf ganz natürliche Weise immer wieder kurze Austauschmomente. Ausserdem ist er zusammen mit einer Fachperson aus dem Wohnbereich Bezugsperson eines Bewohnenden.
Dieses Modell bietet die Möglichkeit einer umfassenden Sicht auf dessen momentane Lebenslage. «Oft tausche ich mich mit der zweiten Bezugsperson ganz unkompliziert per Mail oder Telefon über die jeweilige Tagesbefindlichkeit aus», sagt Gerber. Falls er mehr Zeit benötige, könne er auf diesem Weg einen Termin vereinbaren.

Die Gärtnerin ist auch Sozialpädagogin

Auch Anna Inniger, Gärtnerin und Sozialpädagogin in der hausinternen Gärtnerei, hat gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den Wohngruppen gemacht. Da sie als Gruppenleiterin in einem weniger geschützten Bereich arbeitet, wird von den Beschäftigten auch mehr gefordert. «Die Sicht auf die Gesamtsituation der Menschen mit Beeinträchtigung wird bei uns eher an die Wohngruppe delegiert», erklärt sie.
Da in der Gärtnerei eine Arbeitsstelle geboten werde, sei es Teil des Normalitätsprinzips, die Alltagssorgen einmal aussen vor zu lassen. «Ich kümmere mich als Gärtnerin um das Ergebnis der Arbeit, aber gleichzeitig auch als Sozialpädagogin um das ganze Gruppengefüge», erklärt sie ihren Auftrag. Falle jemand auf, melde sie dies ebenfalls auf der Gruppe, ausserdem wird sie wie Bruno Gerber bei Standortgesprächen als zweite Bezugsperson beigezogen.
«Für alle Bewohnenden wird bei ihrem Eintritt eine passende Lösung gesucht, bei denen sie gefördert, aber nicht überfordert werden», erklärt Direktorin Mader. Beim Aufnahmeverfahren komme wiederum die interprofessionelle Zusammenarbeit stark zum Tragen. Entscheidet sich jemand für eine Wohnform im Schlossgarten Riggisberg, wird er oder sie nach einer Besichtigung und einem Kennenlernen für einen Probemonat aufgenommen. Das erweiterte Team legt dann eine individuell angepasste Wohn- und Arbeitslösung fest. «Das bedarf viel an interprofessioneller Kooperation», erklärt Mader, und das wiederum gelinge nur durch gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung der Professionalität des Gegenübers. Auch wenn dieses Gegenüber einer anderen Berufsgruppe angehört.

Druck von oben gibt es nicht, die Mitarbeitenden können das Setting laufend anpassen.

Reibungspunkte? – Ja klar!

Für Regula Mader ist es selbstverständlich, dass es bei so vielen Mitarbeitenden mit verschiedenen beruflichen Hintergründen Reibungspunkte gibt. «Reibungspunkte gibt es aber nicht unbedingt aufgrund verschiedener Professionen», meint Martina Kohler Lang dazu. Sie ist Pflegefachfrau und im Schlossgarten Riggisberg als Teamcoach einer Wohngruppe für Menschen mit besonders herausforderndem Verhalten angestellt. Ein Bewohnender, sagt sie, könne sich jedoch während der Arbeit ganz anders verhalten als in der Wohngemeinschaft.
Sozialpädagoge Bruno Gerber seinerseits schätzt, dass im Hinblick auf die Tagesstruktur kein «Druck von oben» komme. «Das wirkt sich sehr positiv auf die interprofessionelle Zusammenarbeit aus», sagt er. Falls dann verschiedene Auffassungen bezüglich Förderung oder Wünschen eines Klienten oder einer Klientin bestünden, habe man hier die Freiheit, das Setting fortlaufend anzupassen. Die Direktorin findet solche Prozesse wichtig. «Der spürbare Austausch in der Umgebung gibt den Bewohnenden Sicherheit und Stabilität», sagt sie, «so wird die Entwicklung der Selbstwirksamkeit am effektivsten unterstützt.»
Verschiedene Settings, die unterschiedliche personelle Zusammensetzungen und andere Anforderungen mit sich bringen, können bei Bewohnenden auch unterschiedliche Reaktionen auslösen. Umso wichtiger ist es für die Mitarbeitenden, sich auch über die institutionalisierten Austauschgefässe hinweg auszutauschen.
Eine zusätzliche Herausforderung für alle Abteilungen ist dann jeweils die Einführung von Neuerungen. Kamila Da Silva Oliveira, Fachperson Gesundheit auf einer Wohngruppe, hat damit einschlägige Erfahrungen gemacht: «Seit kurzer Zeit haben wir auf der Wohngruppe die Möglichkeit, ein Nottelefon zu nutzen», erzählt sie. Das habe sie nach dessen Start genutzt. Ihr Anliegen sei aber von der Pflegefachfrau am anderen Ende der Leitung nicht als Notfall aufgefasst worden, was wiederum für sie sehr schwierig gewesen sei. Da Silva Oliveira ist aber überzeugt, dass die Ursache dafür nicht an der unterschiedlichen Ausbildung liegt. «Bei Neuerungen gibt es oft Probleme, wie etwas effektiv genutzt werden soll», sagt die junge Frau, «das ist keine Frage der verschiedenen Ausbildungsgrade, sondern ein Definitionsproblem.» In diesem Fall musste geklärt werden, was als Notfall gilt, bei dem andere Leute hinzugeholt werden müssen, und was in den eigenen Kompetenzbereich fällt.

«Die Umsetzung von Neuerungen braucht Geduld, bis alle auf demselben Stand sind.»

Infos kommen nicht bei allen gleichermassen an

Werden solche Unklarheiten erkannt, kann man sie in verschiedenen Sitzungsgefässen angehen. In diesem Fall wurde das Anliegen von Da Silva Oliveira in einem bestehenden Sitzungsgefäss besprochen. «Die Umsetzung von Neuerungen braucht Zeit und Geduld, bis alle Beteiligten wieder auf demselben Stand sind», sagt auch Direktorin Mader: Der Informationsfluss komme nicht immer ungehindert bei allen 350 Mitarbeitenden gleichermassen an.
Sie informiert mit einem monatlichen Newsletter über die wichtigsten Angelegenheiten. Im Alltag gehe allerdings immer wieder das eine oder andere unter, und es sei nicht so einfach, das Gesamtbild einer so grossen Institution im Auge zu behalten. «Jede Wohngruppe konzentriert sich stark auf die eigene Organisation», sagt sie. Da versickere ein offizieller Gesamttermin hin und wieder in einer Wohngruppen-Agenda.
Im Nähatelier begegnet ihr eine Bewohnerin. «Sie haben das ganz toll gemacht an der Modeschau!», lobt Mader sie. Die Modeschau, welche am Vortag die Institution auf Trab gehalten und viele Besuchende zum Schlossgarten Riggisberg gelockt habe, sei ein Erfolg gewesen. Öffentliche Anlässe werden hier oft durchgeführt. «Einerseits ist dies neben den öffentlich zugänglichen Angeboten bei uns eine Möglichkeit zum Austausch mit der Bevölkerung, andererseits aber auch eine Möglichkeit, als Gesamtteam zu funktionieren», erklärt Regula Mader. Die

>>

Riggisberg BE: Der einstige Sitz vornehmer Herrschaften ist Herzstück einer Institution für Menschen mit psychischen oder geistigen Behinderungen. Sie wohnen und arbeiten hier, zudem besteht die Möglichkeit zu vielen Freizeitaktivitäten. Im Interesse der Bewohnerinnen und Bewohner pflegen die Mitarbeitenden der verschiedenen Berufsgruppen einen regelmässigen Austausch, formell an Sitzungen, aber auch in informellen Gesprächen. Fotos: Schlossgarten Riggisberg

Joana Habermacher, 26: Mitarbeiterin Kita Langmatt in Rotkreuz ZG

«Auch in einer Kindertagesstätte braucht es Sozialpädagoginnen oder Sozialpädagogen»

Ihr Interesse für die Arbeit mit Kindern entdeckte Joana Habermacher, als sie sich nach dem dritten Jahr Langzeitgymnasium dazu entschied, in eine berufliche Grundbildung einzusteigen. Im Rahmen eines Sozialjahres arbeitete sie zuerst in einer Familie und absolvierte dann ein Praktikum in der Kita Langmatt in Rotkreuz ZG, wo sie auch heute wieder zum Team gehört. Nach den verschiedenen Praktika folgte die Lehre zur Fachfrau Betreuung. Bald nach dem Lehrabschluss fasste sie die Ausbildung Sozialpädagogin ins Auge. In der Kita Langmatt wurde dazu erstmals ein entsprechender Ausbildungsplatz geschaffen. «Auch in einer Kita haben Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen eine wichtige Funktion», sagt sie voller Überzeugung. Neben der Kita-Leiterin ist Joana Habermacher in der «Langmatt» mit 24 Betreuungsplätzen und den 14 Mitarbeitenden die zweite Sozialpädagogin. Zurzeit noch in Ausbildung an der Höheren Fachschule Luzern, winkt ihr Ende September das Diplom. «Kindertagesstätten übernehmen immer mehr Aufgaben in der Frühförderung», betont die 26-Jährige. Die Kita könne etwa Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund im Hinblick auf einen möglichst guten Schulstart unterstützen. Ein grosses Anliegen ist der jungen Frau auch, zur schulischen Integration von Kindern mit einer Beeinträchtigung beizutragen. «Um solche Aufgaben übernehmen zu können, braucht es Fachwissen, systemisches Denken und Handeln, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen, die ich mir in der Weiterbildung zur Sozialpädagogin aneignen durfte.» Aufgrund ihrer Weiterbildung versteht sie sich als Unterstützung für das Kita-Team. Sie schätzt den breiten Mix an Erfahrungen der Mitarbeitenden: Frauen und Männer mit Lebenserfahrung, Lernende und Fachpersonen für Betreuung. «Wir können alle voneinander lernen und profitieren.»

Kultur der Zusammengehörigkeit werde hier über alle Berufsgruppen hinweg gelebt und gefördert.
Dass der Zusammengehörigkeit ein grosser Stellenwert eingeräumt wird, ist für den Sozialpädagogen Gerber, die Gärtnerin und Sozialpädagogin Inniger, die Pflegefachfrau und Teamcoach Kohler Lang und die Fachperson Gesundheit Da Silva Oliveira deutlich spürbar. «Wir schätzen dieses unkomplizierte Miteinander», sagt Gerber. «Gerne werden auch Begegnungsmöglichkeiten wie gemeinsame Pausenräume genutzt.» So wisse man, wer wofür gefragt werden könne.

Teamcoach hilft bei Konflikten

Entstehen in der Zusammenarbeit Konflikte, kann auch Teamcoach Martina Kohler Lang beigezogen werden. «Wir haben hier keine vorgegebenen Grenzen, falls nötig, kann ich auch an anderen Orten als meiner Wohngruppe einspringen», so die Pflegefachfrau. Nebst konkreter Unterstützung in Form geleiteter Mediation und Supervision wird immer an der gemeinsamen Haltung gearbeitet. «Für unsere interprofessionelle Arbeit ist es unumgänglich, eine gemeinsame Haltung anzustreben und diese auch immer wieder zu diskutieren und zu reflektieren», so die Direktorin. Gedanken können nicht immer mit allen gemeinsam ausgetauscht werden, deshalb wurde vor vier Jahren zudem ein Führungsleitbild erarbeitet. «Eine Führungsposition bringt immer auch eine Vorbildfunktion mit sich», erklärt Mader. «Wir zählen darauf, dass die daraus hervorgehende Grundhaltung an die Mitarbeitenden weitergegeben wird.»

Internes Wissen immer weiter ausbauen

Ausserdem strebt sie mit Hilfe von rund 50 Weiterbildungen und Workshops im Jahr an, dass alle ungefähr auf demselben Wissensstand sind. «Alle Berufsgruppen lernen dieselben Inhalte, so wird ein gemeinsames Hintergrundwissen angestrebt», so Mader. In Weiterbildungen würden Mitarbeitende ausserdem so befähigt, dass sie wiederum ihre Berufskollegen und -kolleginnen in bestimmten Themen schulen können. Auf diese Weise wird das interne Wissen stets ausgebaut. «Damit haben wir auch in der interprofessionellen Zusammenarbeit sehr gute Erfahrungen gemacht», erzählt die Direktorin: «Neben den individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten sorgt dieses System immer wieder für neuen Austausch und Begegnungen unter den verschiedenen Berufsgruppen.»
An Begegnungen hat es Regula Mader während ihres Rundgangs durch Werkstätten und Ateliers auf dem Areal der Institution nicht gefehlt. «Bringen Sie Ihr Anliegen doch morgen in den Bewohnendenrat», fordert sie einen weiteren Bewohner nach einem kurzen Gespräch freundlich auf, bevor sie in ihr Büro im Empfangsgebäude zurückkehrt. Raum für Anliegen gibt es im Schlossgarten Riggisberg nicht nur für Mitarbeitende. Der Bewohner nickt, offensichtlich gefällt ihm die Idee. ●

Anzeige

CURAVIVA BE
WEITERBILDUNG

Weiter mit Bildung
Langzeitpflege

Vorbereitungslehrgang Langzeitpflege und -betreuung mit eidg. Fachausweis 2020–2021

Modul 2 Geriatrische Situationen
28.11.2019 bis 09.04.2020 | 12 Tage

Modul 1 Gerontopsychiatrische Situationen
07.05. bis 26.06.2020 | 7 Tage

Modul 3 Palliative Situationen
13.08. bis 13.10.2020 | 7 Tage
inkl. Abschluss Niveau B1

Modul 4 Pflegeprozess
Teil A: 18.12.2019 bis 14.01.2020 | 3 Tage
Teil B: 12.01. bis 01.03.2021 | 5.5 Tage

Modul 5 Planung und Organisation
26.10.2020 bis 26.03.2021 | 5.5 Tage

Vorbereitungslehrgang Langzeitpflege und -betreuung mit eidg. Fachausweis 2019–2020

Modul 1 Gerontopsychiatrische Situationen ●
Teil B 28./29./30.08.2019 | 3 Tage

Modul 3 Palliative Situationen ●
12.09 bis 15.11.2019 | 7 Tage

Modul 5 Planung und Organisation ●
09.12.2019 bis 29.04.2020 | 5.5 Tage

Informationsveranstaltungen: 20.08.2019 | 15.10.2019

● garantierte Durchführung

www.curaviva-be.ch/weiterbildung
CURAVIVA BE Weiterbildung | Könizstrasse 74 | 3008 Bern | Fon 031 808 70 77