

Thema

Lebenslanges Lernen in den Sozialberufen:
Vereinbarkeit und Herausforderungen

**SOZIAL
BERUFE
ZÜRICH**

Plan S

Magazin für Sozialberufe



Ausgabe 2022

4 «Wie lässt sich mein Wunschstudium finanzieren?»

Interview mit Ralf Margreiter, Leiter Stipendien der Stadt Zürich

16 Artan Prenaj und Almir Becic – «Unser Ansatz ist sehr pragmatisch»

Portrait Sozialbegleiter

8 Sacha Lüthi – «Arbeitsagogik trifft Logistik»

Portrait Arbeitsagoge

20 Alessandra Maira – «Es ist schön, wenn mein Team von meinem Wissen profitiert»

Portrait Teamleiterin in sozialen und sozial-medizinischen Institutionen

12 Niluka Hess – «Lebenslanges Lernen: Für mich funktioniert das Konzept sehr gut»

Portrait Kindheitspädagogin HF

24 Bildungswege im Sozialbereich

Grafik

26 SOZIALBERUFE ZÜRICH

Mitglieder stellen sich vor



Liliane Ryser

Präsidentin
SOZIALBERUFE ZÜRICH

Lebenslanges Lernen in den Sozialberufen: Vereinbarkeit und Herausforderungen

Liebe Leserin, lieber Leser

Was im Sport schon lange gilt, stimmt auch in der Karriereplanung: Wer rastet, der rostet. Das lebenslange Lernen ist fester Bestandteil im erfolgreichen dualen und durchlässigen Bildungssystem der Schweiz. Auch in den sozialen Berufen ist es der Garant dafür, dass Berufsinteressierte einen soliden Einstieg finden. Genauso wie es gut ausgebildeten Fachpersonen ermöglicht, sich in ihrem Gebiet zu spezialisieren oder weiterzuentwickeln.

Haben Sie gewusst, dass es in den Sozialberufen über 20 Berufsgattungen gibt? Eine jede mit vielfältigen Möglichkeiten, sich zu vertiefen oder weiterzuentwickeln. Doch welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit Personen sich den Wunsch erfüllen können, sich als Sozialprofi aus- oder weiterbilden zu lassen?

Entdecken Sie in unseren spannenden Portraits und Interviews, wie bunt der Strauss an Karrieremöglichkeiten in den zukunftssicheren Sozialberufen ist. Und welchen Herausforderungen, aber auch Chancen Sie begegnen können. Eine Karriere als Sozialprofi? Eine Karriere fürs Leben.

Auflage
2750 Exemplare

Redaktionsleitung
Astrid Marquardt
Geschäftsleiterin
SOZIALBERUFE ZÜRICH

Gestaltung
Ornella Groebli
PLATZHALTER GmbH
platzhalter.ch

Fotografie
Nora Dal Cero
noradalcero.ch

Foto Liliane Ryser
Rita Palanikumar
palanikumar.ch

Lektorat
Sylvia Müller
muekomm.ch

Druck
Horizonte
Druckerzentrum, Thalwil

Herausgeber
Verein
SOZIALBERUFE ZÜRICH
Geschäftsstelle
c/o OdA Soziales Zürich
Förrlibuckstrasse 60
8005 Zürich
Telefon 044 501 51 68
info@sozialberufezuerich.ch
www.sozialberufezuerich.ch

Texte und Bilder dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung der Redaktion und mit Quellenangabe weiterverwendet werden.

«Wie lässt sich mein Wunschstudium finanzieren?»

Das fragen sich viele Bildungsinteressierte, nachdem geklärt ist, welches Angebot es werden soll. Nach Abschluss der Grundbildung müssen sich Erwachsene, egal ob jünger oder älter, mit der Finanzierungsfrage auseinandersetzen. Bund, Kantone oder Städte verfügen über verschiedene Modelle und Formen der Unterstützung. Stipendien beispielsweise sind ein wichtiger Faktor, um die Chancengleichheit in der Bildung zu unterstützen. Was dabei beachtet werden muss, haben wir mit Ralf Margreiter, Leiter Stipendien der Stadt Zürich, erörtert. Und einen kleinen Blick in die Zukunft gewagt.

Ralf Margreiter ist Leiter Stipendienberatung und Projektleiter Stipendienstrategie des Laufbahnenzentrums der Stadt Zürich. Der Bildungsexperte wirkte während über 13 Jahren für die Grünen im Zürcher Kantonsrat, u.a. als Präsident der Bildungskommission, aber auch in der Steuer- und Finanzpolitik. Bevor wir mit ihm in die Welt der Fördergelder eintauchen, führt er uns einen wichtigen Punkt vor Augen. Neben der zu lösenden Finanzierungsfrage sei auch die Laufbahnberatung für Erwachsene jeden Alters eine gute Möglichkeit, um die eigene Karriereplanung bestmöglich zu beurteilen.

Gelingensbedingungen fürs lebenslange Lernen

«Wenn es ums lebenslange Lernen geht, ist die Finanzierung das eine – das andere ist die Vereinbarkeit mit den persönlichen Lebensumständen. Diese Knacknuss haben meist Personen zu lösen, die biografisch weiter fortgeschritten sind, Familie mit Kindern oder andere Verpflichtungen haben», fasst Ralf Margreiter zusammen. «Es sind Leute, die etabliert im Beruf stehen und sich überlegen «Wie weiter?»». Eine weitere wichtige Erkenntnis: «Nicht alle haben gute Erfahrungen mit dem organisierten, strukturierten Lernen während der Schulzeit gemacht. In der Stipendienberatung haben wir viel Kontakt zu Menschen, die von der Berufs- und Laufbahnberatung, dem RAV oder den Sozialdiensten für die Finanzierung einer Ausbildung geschickt werden. Stipendien sind eine wichtige Starthilfe. Der Ausbildungserfolg hängt aber von weiteren Gelingensbedingungen ab. Und die sind immer individuell: Was ist an Vorwissen und Vorerfahrungen da? Wie ist die Einstellung zu Bildung usw.?» Für den Stipendienexperten ist klar: «Wir wollen, dass Bildung

gelingt. Unmittelbar können wir dort etwas beitragen, wo es mit Geld möglich ist. Aber es gibt eben auch andere Hürden.» Seinen Einschätzungen zufolge sei erfolgreiche (Weiter-)Bildung nicht nur eine Frage des Geldes. Zeit, Einsatz- und Lernbereitschaft seien ebenso wichtige Faktoren, die dem persönlichen Karriereweg gewidmet werden sollten.

Eidgenössisch anerkannt oder nicht?

Dass Bildung ein wertvolles Gut ist, wird spätestens nach der Sekundarstufe II klar. Dann muss die Finanzierung privat geregelt werden. Sind für den Bildungswunsch zu wenig eigene Mittel vorhanden, bedeutet das jedoch nicht das Aus. Bund und Kantone sowie einzelne Gemeinden wie die Stadt Zürich setzen sich mit Finanzierungsmaßnahmen dafür ein, dass Bildung für alle zugänglich ist. Ein wichtiges Beispiel sind die Bundessubventionen für Teilnehmende von Vorbereitungskursen auf eidgenössische Berufsprüfungen bzw. Höhere Fachprüfungen. Nach absolvierter Prüfung werden bis zu 50 Prozent der Kosten zurückerstattet, und das unabhängig vom Prüfungsergebnis.



Ralf Margreiter präzisiert: «Bei der Bildungsfinanzierung ist zwischen zwei verschiedenen Welten zu unterscheiden: den staatlich geregelten oder anerkannten Ausbildungen bzw. Abschlüssen und den Weiterbildungen, hinter denen gerade keine staatliche Anerkennung steht. Stipendien- bzw. Ausbildungsbeiträge können im Kanton Zürich für Ausbildungen, nicht aber für Weiterbildungen gesprochen werden. Viele Branchenkurse oder die Hochschulweiterbildung fallen da nicht darunter. Dafür berechnen die genannten eidgenössischen Prüfungen zu Beiträgen – auch wenn die Vorbereitungskurse umgangssprachlich «Weiterbildungen» genannt werden.»

Die Möglichkeiten, sich während der Dauer des Studiums oder der Weiterbildung finanziell abzusichern, sind vielfältig. Bei jeder dieser Finanzierungsformen gibt es einiges zu beachten, namentlich auch die damit verbundenen Vor- und Nachteile. Abhilfe schaffen können Stipendien, Fördergelder, Darlehen oder private Beiträge, z.B. von Eltern, vereinzelt aber auch von privaten Stiftungen oder Fonds. Welche Arten der Unterstützung möglich sind, kann über die Stipendienberatung erschlossen werden. Ralf Margreiter schränkt jedoch ein: «Was meines Wissens sämtliche

Kantone strikt ablehnen, sind Stipendien für Praktika. Mit dem Berufsbildungsgesetz 2003 wurde die Berufsbildung so systematisiert, dass es grundsätzlich möglich ist, in jede Grundbildung ohne vorheriges Praktikum einsteigen zu können.»

Bildung soll nicht zur Verschuldung führen

Bei den Voraussetzungen für Stipendien gibt Ralf Margreiter zu: «Es ist komplex. Jeder Kanton hat eigene Gesetze und Verordnungen zur Vergabe. Es gibt verschiedene Bedingungen, die erfüllt werden müssen. Im Kanton Zürich spielt neuerdings z.B. das Alter eine grosse Rolle: Bis zum Alter von 24 Jahren werden existenzsichernde Stipendien ausbezahlt. Von 25 bis 34 gibt es entweder reduzierte Stipendien oder existenzsichernde Darlehen. Von 35 bis 44 sind nur noch Darlehen erhältlich, um das soziale Existenzminimum zu sichern.» Laut Ralf Margreiter würden allerdings viele auf ein Darlehen verzichten, fänden eine andere Finanzierungsmöglichkeit oder verzichten ganz auf die Ausbildung. «Ein Verzicht ist aber aus bildungs-, sozial- und wirtschaftspolitischer Sicht unerwünscht.» Zur Ausbildungsfinanzierung über Kredite sagt er: «Dass man mit 100'000 US-Dollar Schulden aus einer Ausbildung kommt, die

man erst mal abarbeiten muss, ist eine typisch angelsächsische Kultur. Das kennen wir in der Schweiz nicht. Hier scheuen viele das Risiko einer hohen Verschuldung.»

Für Ralf Margreiter gehört vor allem in der höheren Berufsbildung auch die Finanzierung durch die Arbeitgeber/innen dazu: «Es sollte eine Selbstverständlichkeit sein, dass diese sich an den Kosten beteiligen oder sie im Einzelfall sogar ganz übernehmen. Als Sicherheit können diese dafür Weiterbeschäftigungsvereinbarungen mit ihren Arbeitnehmenden abschliessen. So bleibt das neue Wissen direkt im Betrieb verankert und bringt Arbeitgebern/innen einen unmittelbaren Nutzen.»

Blick in die Zukunft

Mit den Stipendien leistet der Kanton Zürich eine verschuldungsfreie Grundfinanzierung lediglich bis zum 25. Lebensjahr. Dass sich Personen wegen ihrer Ausbildung verschulden, verhindert die Stadt Zürich, indem sie kantonale Darlehen durch städtische Stipendien ersetzt und mit zusätzlichen Beiträgen ergänzt. Seit 1. August 2022 erhalten hier auch Personen ab 45 Jahren Ausbildungsbeiträge. Beim Kanton wäre hier Schluss. Die Stadt Zürich plant ausserdem, ab 1. Januar 2023 auch Weiterbildungen zu unterstützen, die für den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit zweckmässig sind.

Die neuen «Arbeitsmarktstipendien» sollen vor allem jenen Erwerbstätigen zugutekommen, die durch die Entwicklungen am Arbeitsmarkt am stärksten gefährdet sind. «Eine präventive Massnahme», sagt Ralf Margreiter und ergänzt: «Wir haben gesehen, wie weitreichend der Einfluss durch die Globalisierung, Offshoring, Automatisierung oder den technischen Wandel auf ganze Branchen sein kann oder was eine Pandemie auslöst. Es entstehen neue Tätigkeiten oder es werden andere Kompetenzen gefragt. In den sozialen Berufen geht es um «Peoplebusiness» und Beziehungsarbeit. Für mich gehören sie darum zu einer Branche mit vergleichsweise hoher Jobsicherheit.» Er nennt die Beispiele von Chatbots, die inzwischen online Kundenanfragen beantworten, oder Pflegeroboter in japanischen Altersheimen. «Japan mit seiner hohen Überalterung in der Gesellschaft hat dies für sich als Antwort auf einen Fachkräftemangel gefunden, um einem Pflegenotstand entgegenzuwirken», skizziert Ralf Margreiter mit einem Blick über den Kontinent hinaus. Mit unvorhergesehenen Veränderungen müsse man heute lernen umzugehen. Besonders Arbeitskräfte in stark betroffenen Branchen und allgemein Personen mit niedriger oder mittlerer Qualifikation sollen dank Bildung ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten und sich beruflich weiterentwickeln können. Die neuen Arbeitsmarktstipendien für Einwohner/innen der Stadt Zürich wären dabei eine wirksame Hilfe.



Informationen zur Finanzierung von Aus- und Weiterbildungen

Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten auf Berufsberatung.ch:

www.berufsberatung.ch > Aus- und Weiterbildung > Ausbildung und Weiterbildung finanzieren

Stipendienberatung des Kantons Zürich:

www.zh.ch > Bildung > Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung > Ausbildungsbeiträge

Stipendienberatung der Stadt Zürich:

www.stadt-zuerich.ch > Sozialdepartement Beratung & Unterstützung > Berufs- und Laufbahnberatung > Stipendien



Arbeitsagogik trifft Logistik

Sacha Lüthi (50) beschreitet nach 21 intensiven Jahren im Detailhandel einen neuen Weg. Er hat genug von Gesprächen, die man wegen des Termindrucks nur zwischen Tür und Angel führen kann. Er möchte sich mehr Zeit nehmen für die Menschen, mit denen er zusammenarbeitet. Sein Wunsch hat ihn ins Brüggl Romanshorn geführt, wo er sich zum Arbeitsagogen weiterentwickelt.



Sacha Lüthi wirkt zufrieden und entspannt. Man merkt ihm nicht an, dass er in seiner Laufbahn schon viele stürmische Zeiten erlebt hat. Der gelernte Bäcker-Konditor und spätere Betriebswirtschaftler hat über 20 Jahre in einem der grössten Detailhandelsunternehmen der Schweiz gearbeitet. Unter anderem als Filialleiter und Marktleiter. Nach dem Studium zum Logistikleiter HF wird ein neuer Wunsch in ihm laut: mehr Zeit für den Menschen und weniger wirtschaftlicher Druck. Das pausenlose Antreiben seiner Mitarbeitenden lässt ihn seine berufliche Ausrichtung hinterfragen.

Brückenschlag im Brüggli

Im Januar 2019 erfüllt sich sein Wunsch: Er stösst als Teamleiter Logistik zum Brüggli Romanshorn. Das «Brüggli» ist ein Hybrid aus Wirtschaftsunternehmen und Sozialfirma. Es bietet Stellen in den unterschiedlichen Geschäftsbereichen Gastronomie, Industrie, Medien sowie Technische Dienste und gehört damit zu den vielseitigsten Ausbildungs- und Integrationsunternehmen der Schweiz. Die bekannten Leggero Fahrradanhänger und 4Pets Hundeböden werden hier gefertigt. Mit rund 800 Mitarbeitenden ist auch das

Brüggli keine kleine Firma und orientiert sich – natürlich – an der Wirtschaft. Das agogische Portfolio reicht von der Frühintervention über ein Ausbildungsangebot von 40 Berufen bis hin zum Jobcoaching und betreuten Wohnen.

Sacha Lüthi, der in seiner Funktion u.a. Jugendliche in verschiedenen Berufen mit eidg. Berufsattest oder Fähigkeitszeugnis betreut und ausbildet, erzählt: «Es ist nicht so, dass die Ausbildung der Lernenden einfach ist. Gerade die grosse Verunsicherung wegen der Pandemie zeigt das. Die Jugendlichen haben Zukunftsängste, auf die ich reagieren muss. Es gibt deutlich mehr Redebedarf. Auch die aktuelle Lage in der globalen Warenbeschaffung macht das Planen schwer. An einem Tag gibt es eine Flaute im Warenlager, und plötzlich kommt alles auf einmal. Da muss man flexibel sein. Auch unsere Lernenden haben die immer höheren Anforderungen an den Arbeitsmarkt zu erfüllen. Obwohl sie sich im zweiten Arbeitsmarkt befinden – der Abschluss bleibt der gleiche. Sie sind also mit weitaus höheren Herausforderungen konfrontiert. Sie dabei zu unterstützen und zu begleiten, genau dafür engagiere ich mich.»

Weniger Hürden dank Lebenserfahrung

Als sich Sacha Lüthi um seine Position bewarb, war für ihn klar: Ich melde mich zum Lehrgang Arbeitsagogik an. «Mir ist wichtig, dass ich eine entsprechende Ausbildung für den Bereich besitze, in dem ich arbeite. Das gibt mir Sicherheit», sagt er. Nach kurzer Zeit während seiner Anstellung als Logistikleiter richtete er seinen Wunsch ans Brüggli. Dort folgte ein Assessment, um seine Eignung zu beurteilen. Das Interesse und die Empathie brachte er schon mit. Eine Fallbearbeitung und eine Recherche zu einem Krankheitsbild sollten noch mehr Aufschluss geben. Diese Arbeiten seien auch jetzt Teil der Kompetenznachweise in der Ausbildung.

Die privaten und finanziellen Hürden der eineinhalb bis zwei Jahre dauernden Ausbildung fallen für Sacha Lüthi weniger hoch aus. «Ich habe das Glück, dass mein Arbeitgeber einen Teil der Kosten übernimmt und ich durch die Subjektfinanzierung des Bundes einen Teil zurück-erstattet bekomme, wenn die Ausbildung abgeschlossen ist. Die Kinder von meiner Frau und mir sind bereits erwachsen. Sie arbeitet meist am Samstag. Den nutze ich als Lerntag. Nur die Ferienplanung ist ein wenig eingeschränkter als vorher», fasst er zusammen.

Sacha Lüthi ist der älteste in seiner Klasse. Ob ihn das störe? «Nein», lacht er. Er sieht viele Vorteile in seinen Lebens-, Arbeits- und Ausbildungserfahrungen. Die könne er mit dem neuen Lernstoff gut verknüpfen. Er sei gelassener und wisse inzwischen genau, welche Lernstrategien bei ihm funktionieren.

Mit Gespür zum gemeinsamen Erfolg

In der Ausbildung habe er bisher am meisten vom Konfliktmanagement und Wissen über Krankheitsbilder profitiert. Er lernt, wie sich ADHS oder Lernschwächen auf die Jugendlichen auswirken und wie er sie optimal auf ihrem Weg in die Arbeitswelt unterstützen kann. Sie sollen sich später ja langfristig auf dem Arbeitsmarkt behaupten können.

«Ich muss am Morgen spüren, mit welchem Bein ein/e Jugendliche/r aufgestanden ist. Kann ich sie/ihn einer Aufgabe allein oder in einer Gruppe überlassen? Wenn sie/er nicht auftaucht, rufe ich an und versuche zu motivieren, trotzdem zu kommen. Da braucht man schon Geduld und Einfühlungsvermögen.» Besonders faszinierend ist es für Sacha Lüthi, die persönliche Entwicklung und positive Wandlung seiner Mitarbeitenden zu verfolgen. Von der Unsicherheit am ersten Lehrtag hin zum jungen Erwachsenen mit Lehrabschluss in der Tasche.

«Was ich mir für die Sozialberufe wünsche, ist mehr Beachtung und Anerkennung. Man sollte die Doppelbelastung zwischen dem Agogischen und Wirtschaftlichen mehr thematisieren. Denn die wirtschaftlichen Ziele müssen ja gleichwohl erreicht werden – aber genauso die persönlichen Ziele der Betreuungspersonen. Und vielleicht etwas mehr Flexibilität in den Weiterbildungsmöglichkeiten. Gäbe es Abendschul-Angebote, hätte ich die Ausbildung schon früher gemacht.»

Arbeitsagoge/in mit eidg. Fachausweis

Ziel: Arbeitsagogen/innen arbeiten in sozialen Institutionen oder auch in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die Arbeitsplätze für Menschen mit Unterstützungsbedarf anbieten. Sie begleiten Menschen, deren Zugang zur Arbeitswelt erschwert ist.

Art: Berufsbegleitende Weiterbildung, ca. 1 bis 2 Schultage pro Woche (57 Tage Präsenzunterricht), modularer Aufbau

Dauer: 1,5 bis 2 Jahre berufsbegleitend

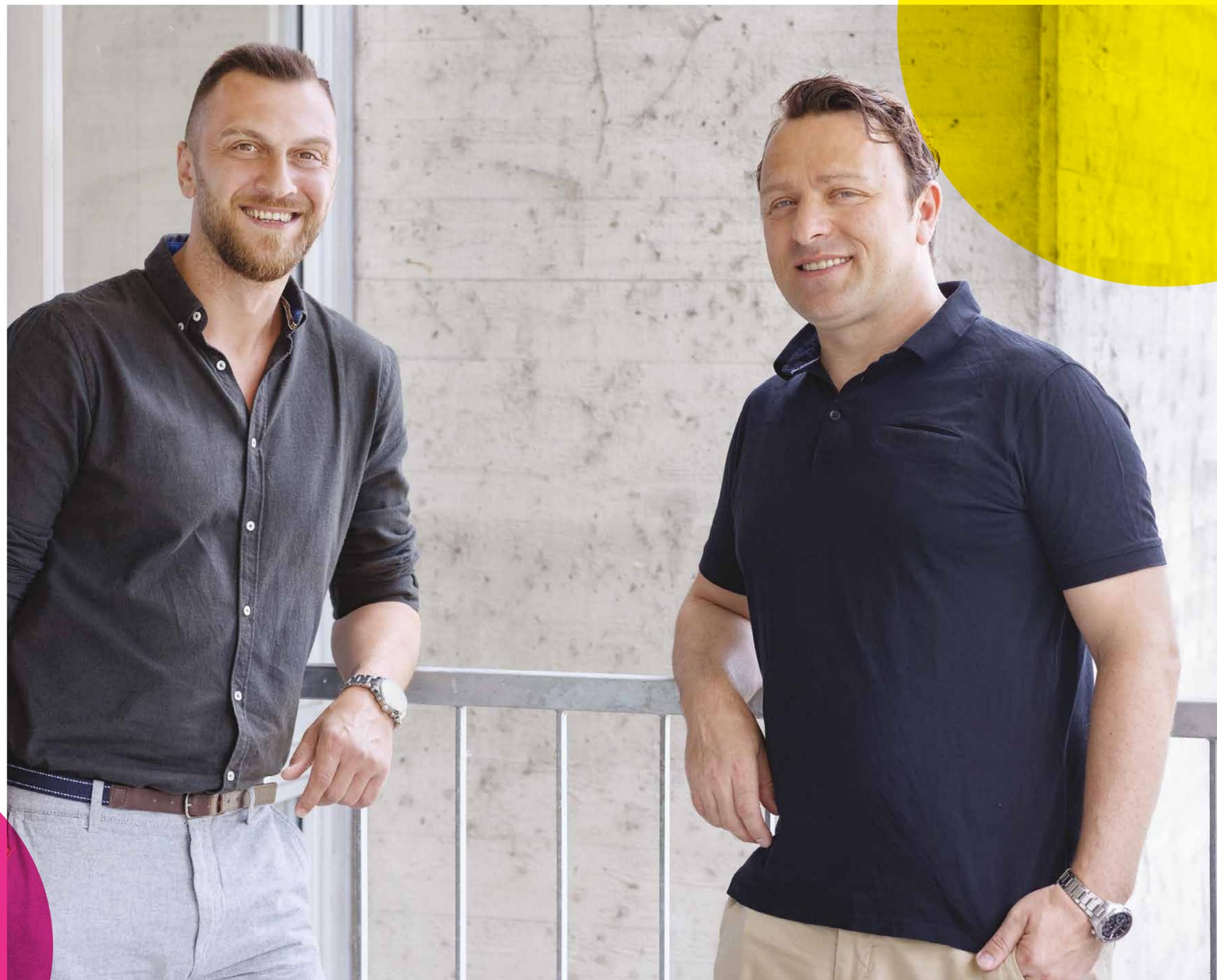
Abschluss: Der Lehrgang bereitet auf die Prüfung zum/zur Arbeitsagogen/in mit eidg. Fachausweis vor

Infos: www.agogis.ch/hohere-berufsbildung/arbeitsagogik-bp



«Unser Ansatz ist sehr pragmatisch»

Almir Becic (36) und Artan Prenaj (42) teilen viele Gemeinsamkeiten. Beide bilden sich aktuell zum Sozialbegleiter aus. Sie arbeiten im selben Team als Fachmitarbeiter Wohnbegleitung der Sozialen Dienste Asyl bei der Direktion des Innern beim Kantonalen Sozialamt Zug. Dass sich ihr über Jahre angeeignetes Praxiswissen auch in der Theorie bestätigt, erleben sie im Job und in der Ausbildung.



«Seit 2015 gab es viele Veränderungen im Kanton», erklärt Artan Prenaj und beschreibt damit die damalige grosse Zunahme der Asylgesuche im Kanton Zug. Als Reaktion darauf wurde die Wohnbegleitung ins Leben gerufen, die sich seither deutlich weiterentwickelt hat. «Anfangs waren wir zu dritt und noch viel technischer und praktischer unterwegs, machten auch kleinere Reparaturarbeiten. Inzwischen besteht unser Team aus einer Sozialarbeiterin, einer Sozialpädagogin und uns beiden. Der Fokus liegt nun deutlich auf der sozialen Begleitung im Alltag unserer Klient/innen», erklärt Almir Becic. «Ein grosser Teil ist die Wissensvermittlung zum Wohnen. Also das Erklären der Handhabung von Maschinen und Haushaltsgeräten, Infos zur Nachbarschaft, Entsorgung, Abfalltrennung, Hausordnung, usw.», zählt Artan Prenaj auf.

Die Begleitung der Klient/innen, die sich im Asylverfahren befinden, sei komplex. Nicht nur sprachliche, auch kulturelle Hürden müssen gemeistert werden. Verschiedene Lebenseinstellungen und Wünsche prägen auf eine herausfordernde Realität. Im Kanton Zug sei das Thema Wohnen respektive Wohnungssuche grundsätzlich schwierig, da allgemein im ganzen Kanton ein Mangel an günstigem Wohnraum herrscht. Als Wohnbegleiter wollen beide trotzdem dazu beitragen, dass die Zufriedenheit der Klient/innen hoch ist. Diese Vereinbarkeit sei oft schwierig. Gerade wenn familieninterne oder andere Sorgen dazukämen.

Migration und Veränderung

Ihr eigener Migrationshintergrund sei hilfreich im Umgang mit den Klient/innen, finden beide. Mit seinen bosnischen Wurzeln hat Almir Becic Verständnis, wenn seine Klient/innen sich manchmal unverstanden fühlen. Er sagt aber: «Mir ist wichtig, dass Klient/innen die Landessprache lernen, eine Stelle erhalten und sich so Schritt für Schritt ein strukturiertes Leben aufbauen.» Er selbst lernte Bäcker, blieb sieben Jahre im Beruf, war dann Produktionsmitarbeiter in einer Fabrik. Als die geschlossen wurde, nahm er sich eine Auszeit für sein damals neugeborenes Kind. Auch für Artan Prenaj, in Kosovo geboren, war das Thema Zuwanderung entscheidend, sich als Wohnbegleiter zu engagieren. Seine neue Rolle ist für den gelernten Prozessfachmann, dipl. Techniker HF Unternehmensprozesse und Management, die perfekte berufliche Neuorientierung. «Als dann 2020 der Changeprozess in der Abteilung kam, wollte unsere damalige Amtsleiterin uns beide behalten. Wir hatten praktische Erfahrung – aber keinen Abschluss im Sozialbereich. Also empfahl sie uns, die Ausbildung zum Sozialbegleiter», erzählt Artan Becic. Weil ihnen die Ausbildung finanziert wurde, haben sich beide zu einer längeren Zusammenarbeit mit ihrem Arbeitgeber verpflichtet.



Lerntipps vom Sohn

Privat haben beide eine Familie mit Kindern im Schulalter. Dort spüren sie auch die grössten Entbehrungen während der Ausbildungszeit. Hobbies, Fussball oder Fitness etwa treten kürzer. Artan Prenaj witzelt: «Ich frage mich, ob es am Alter liegt, dass die Energiereserven stärker angezapft werden. Manchmal kommt mein Sohn und fragt, welche Note ich geschrieben habe. Da muss ich echt aufpassen, denn er soll ja schliesslich auch gute Noten heimbringen. Er gibt mir ausserdem Lerntipps, sagt auch, dass ich genug schlafen und auf meine Ernährung achten soll.» Sowohl Almir Becic als auch Artan Prenaj möchten ihren Kindern ein gutes Vorbild sein und beweisen mit ihrer Weiterbildung gleich selbst, dass nach der obligatorischen Schule nicht Schluss sein muss mit Lernen. In der Ausbildung zum Sozialbegleiter profitieren beide von ihrer grossen bisherigen Praxiserfahrung. Nun gehe es um neue Methoden, Werkzeuge und Details. «Ich kann Probleme jetzt auf verschiedene Arten angehen. Mir gibt es das Vertrauen, dass ich mich richtig verhalte, also Sicherheit im Tun», sagt Artan Prenaj. Almir Becic ergänzt: «Durch unsere bisherigen Erfahrungen haben wir sicher einen sehr pragmatischen Ansatz. Unsere Mitstudent/innen bewerten Situationen manchmal anders. Aber wir profitieren alle voneinander. Mein Horizont hat sich auf jeden Fall erweitert.» Artan Prenaj meint: «Der Berufsalltag ist hektisch. Alles muss immer schnell erledigt sein. Da kann es passieren, dass man die kleinen Erfolgsschritte der Klient/innen übersieht. Jetzt habe ich eine neue Sichtweise und bin achtsamer geworden. Ich grenze mich aber auch besser ab.»

Mehr Männer für eine gute Durchmischung

Beide sind sich einig: Der Arbeitsalltag des Teams werde nie langweilig. Zwischen vier- bis fünfhundert Personen betreuen sie im ganzen Kanton Zug. Alle Besuche werden erfasst und der interdisziplinäre Austausch zu anderen Stellen sichergestellt. Dass sie ein gemischtes Team aus Frauen und Männern sind, sei ein grosser Vorteil. Je nach Fall sei der Besuch von Mann oder Frau oder im gemischten Team sinnvoll. Almir Becic meint: «Je nach Kulturkreis der Klient/innen kann es für Frauen schwieriger sein sich durchzusetzen. In traditionellen Familienmodellen spricht oft der Mann für die ganze Familie. Und die akzeptieren eher andere Männer in schwierigen Gesprächen. Darum finde ich eine gute Durchmischung im Team wichtig.» Auch andere Aspekte beobachten die beiden. Die Akzeptanz der Klient/innen sei grösser, wenn man ihnen mit Respekt und Empathie begegne.

Beide fänden es wertvoll, wenn es mehr Männer in den Sozialberufen gäbe. Auch wünschen sie sich mehr Beachtung für ihre Arbeit. «Denn es steht doch die Selbstbefähigung der Klient/innen im Vordergrund», sagt Artan Prenaj. Je schneller diese nicht mehr von der Sozialhilfe abhängig seien, umso mehr käme dies allen in der Gesellschaft zugute.

Sozialbegleiter/in (eidg. Fachausweis)

Ziel: Das Studium bereitet auf alle Arbeitsfelder im Sozialwesen vor. Sozialbegleiter/innen begleiten, beraten und unterstützen Menschen in verschiedenen Lebenssituationen, unabhängig ihres Alters oder sozialer Herkunft. Sei es bei Finanzfragen, der Arbeits- und Wohnraumsuche oder der Gestaltung von Sozialnetzwerken. So fördern sie nachhaltig deren Lebensqualität. In der Öffentlichkeit schaffen sie Verständnis für die Situation benachteiligter Menschen.

Art: Berufsbegleitende Ausbildung

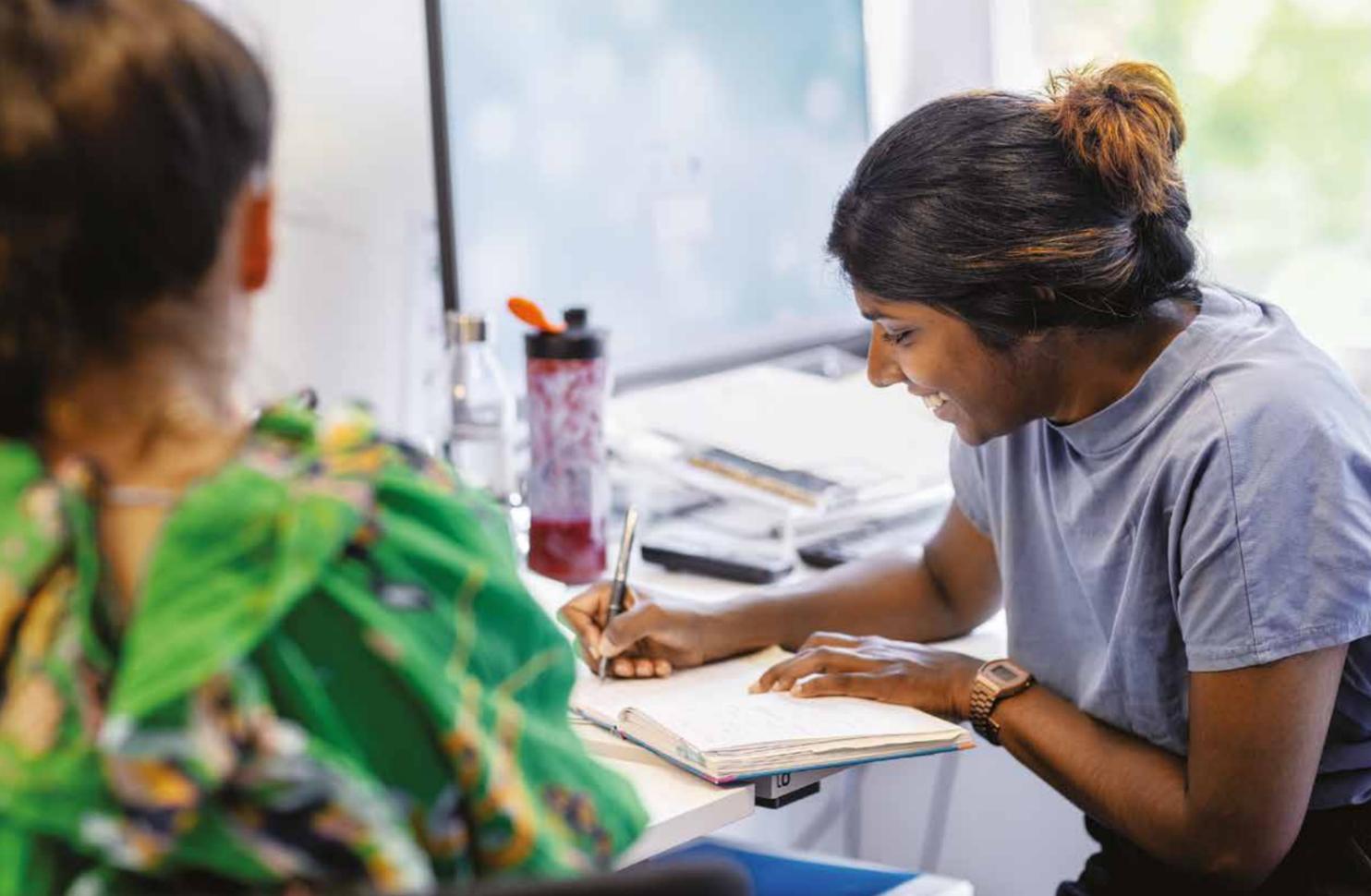
Dauer: Insgesamt 90 Tage (630 Schullektionen), Grundlehrgang 25 Tage, 175 Lektionen; Vorbereitungslehrgang 65 Tage, 455 Lektionen

Abschluss: Sozialbegleiter/in mit eidg. Fachausweis

Infos: www.sozialbegleitung.ch

**«Lebenslanges Lernen:
Für mich funktioniert
das Konzept sehr gut»**





Niluka Hess (39) lacht bei der Erinnerung daran, wie erleichtert ihre Eltern waren, als sie endlich ihre Ausbildung zur Fachfrau Betreuung in der Tasche hatte. Dabei fing alles mit ihrem Wunsch an, Heilpädagogin zu werden. Heute ist ihr wichtig, dass sie ihr Wirken an der Basis, im Betreuen und Ausbilden, einbringen kann.

Niluka Hess wächst im Aargau auf und besucht die Diplommittelschule, wechselt dann an die Kanti. Ihren Abschluss macht sie dort nicht – schulmüde sei sie gewesen. Nachdem sie sich nochmal einen grossen Ruck gibt, macht zuerst ein Praktikum und dann die Lehre zur Fachfrau Betreuung mit Berufsmatura. «In der Lehre habe ich Vollgas gegeben, ich wollte wissen, was in mir steckt», erzählt sie. Auf diesem Umweg fand sie zwar nicht zur Heilpädagogik, aber zu ihrer Leidenschaft als Betreuerin und Ausbilderin.

Erst vor kurzem ist Niluka Hess in den Kanton Zürich gezogen. Sie arbeitet in der Kita Triemlihospital, eine von zwölf städtischen Kitas in Zürich. Eine grosse Veränderung für Niluka Hess, denn zuvor war sie die letzten 16 Jahre im gleichen Betrieb. Nach der Lehrzeit wollte sie sich alle Türen offenhalten. Der Plan: Studieren und nebenher arbeiten. Doch sie erhält das Angebot für eine feste Teilzeitstelle bei dieser Kita. Nach einem Monat folgt bereits das Angebot zur Gruppenleitung mit einem höheren

Pensum. Ihre Vorgesetzten förderten sie, eins führte zum anderen, und sie übernahm die Berufsbildung im Betrieb. Der Drang nach Veränderung kommt in ihr auf und nach mehreren Beratungen im Laufbahnzentrum entscheidet sie sich für das Studium Kindheitspädagogik HF.

In der Praxis wirken

«Ich hatte geplant, das Studium als Vorbereitung für eine Ausbildung zu nutzen, um an der Berufsfachschule zu unterrichten. Aber dann merkte ich: Eigentlich wäre es jetzt schade, wenn ich nach der Ausbildung aus dem Kita-Bereich verschwinde. Neben der hohen pädagogischen Qualität, die mir wichtig ist, will ich an der Basis und in der Praxis bleiben. Ich möchte dort sein, wo meine Wirksamkeit am grössten ist.» Die Divergenz der Zukunftsvorstellungen innerhalb ihres Studienkreises überraschte sie. «Ich verstand nicht, wie junge, gut ausgebildete Frauen sich nach dem HF Studium mit dem Thema Familienplanung beschäftigen und so eigentlich dem Betrieb verloren gehen. Ich darf aber nicht von mir auf andere schliessen. Es gibt steile Karrieren und solche mit Umwegen. Schlussendlich teilen wir uns die gleiche Motivation.»

Sie realisiert, dass sie ihr Wissen an die Lernenden weitergeben und damit die Qualität im eigenen Ausbildungsbetrieb steigern will. Sie erhält das Angebot für die Leitung der Kita. Im Bewerbungsprozess merkt sie: «Nein, eine Kita leiten ist nicht mein Ziel.» Als eine Person kurzfristig ausfällt, springt sie trotzdem ein. Vormittags betreut sie in der Gruppe und arbeitet nachmittags im Büro. Zusammen mit dem Team setzt sie ein neues Bildungskon-

zept um und schafft die Praktika ab. «Das habe ich einfach entschieden. Punkt. Ich finde es den Jugendlichen gegenüber unfair, dass es vor einer Grundausbildung ein vorangehendes Praktikum geben soll», sagt sie entschlossen. Trotz ihrer Führungserfahrung, die sie sammelt, fühlt Niluka Hess eine Zerrissenheit. Sie möchte sich stärker um die Basis und die Ausbildung im Betrieb kümmern können. Dort wo sie ihre Wirksamkeit spürt.

Bildungsqualität sichern

In der Kita Triemli teilt sich Niluka Hess' Pensum nun in ein für sie perfektes 50/50-Modell auf. Sie genießt, dass sie zwei fixe Tage hat, in der sie die Kinder betreut. Und zwei Tage sind für die Bezugspersonenarbeit und die Auszubildenden eingeteilt. Die neue Bildungsverordnung, die seit 2021 in Kraft ist, beschäftigt auch Niluka Hess. Sie besucht die Revisionschulung bei der OdA Soziales Zürich, um sich auf die Neuerung einzustellen. «Ich bin in einem anderen System ausgebildet worden, gerade darum möchte ich meinen Auszubildenden vermitteln, dass ich sie sicher durch ihre Ausbildung führen kann.»

Finanziert hat sich Niluka Hess ihre Weiterbildungen dank der Unterstützung durch den Betrieb, aber vor allem mit ihrem eigenen Ersparten. Dazu meint sie: «Das grosse Thema in den Sozialberufen sind immer die Ressourcen und der gesellschaftliche Stellenwert. Der Lohn hat viel mit Wertschätzung zu tun. Grundsätzlich erlebe ich viel Anerkennung zur Sinnhaftigkeit unserer Branche. Aber das reicht Ende Monat einfach nicht. Es erstaunt mich immer wieder, wie schnell diese Anerkennung wieder verpufft. Trotzdem versuchen wir mit unseren sehr begrenzten Ressourcen das Beste herauszuholen. Das ist nicht einfach. Darum ist mir persönlich das Thema Ausbildung so wichtig. Für die Beziehungsarbeit und Betriebsqualität ist es wichtig, dass unsere gut ausgebildeten Fachleute erhalten bleiben.»

Sozialberufe als Stützträger der Gesellschaft

Niluka Hess' Anspruch ist klar. Sie wünscht sich eine attraktive Branche. Durch hohe Qualität in der Betreuung – aber auch in der Ausbildung. «Wir befinden uns ständig im Spagat, Dienstleister zu sein, die wachsenden Ansprüche von Eltern zu erfüllen und andererseits pädagogische Qualität sicherzustellen. Als Kita gehören wir nicht zum pädagogischen System, aber gerade in der frühen Kindheit leisten wir einen enormen Beitrag in der Kindesentwicklung. Wenn z.B. Kinder mit Migrationshintergrund kulturell abgekapselt aufwachsen und später in den Kindergarten kommen, dann sind es auch die Kitas, die diese Herausforderungen auffangen können.»

Als nächstes steht bei ihr auf der To-do-Liste der Nachdiplomkurs als Praxisausbilderin für die HF-Studierenden. Sie will ihren Studierenden Top-Leistung entgegenbringen. Wenn diese sich für Themen in der Pädagogik interessieren, holt sie sich in Kursen das Wissen ab und gibt es vertieft weiter. Auch die Lust auf mehr Bildung möchte sie ihren Lernenden und Studierenden weitergeben. Sie lebt vor, dass Lernen nie aufhört. Sie selbst lässt sich auch davon inspirieren, wenn man offen ist und Lust auf Neues hat. «Für mich funktioniert das Konzept <Lebenslanges Lernen> sehr gut. Mich hat es persönlich weitergebracht, gibt mir Bestätigung und Motivation.»

Fort- und Weiterbildungsangebote für FaBe- und AGS-Ausbildungsbetriebe

Ziel: Menschen auf dem Weg ihrer Ausbildung zu begleiten, ist eine bereichernde und herausfordernde Aufgabe. Kompetenz- und praxisorientierte Fort- und Weiterbildungsangebote unterstützen dabei, die berufliche Grundbildung der Lernenden handlungskompetenzorientiert zu gestalten. Vermittelt werden praxisnahe Kompetenzen, um die Berufsbildung im Betrieb bedarfs- und fachgerecht umzusetzen.

Art: Eintägige oder mehrtägige Angebote

Abschluss: Fort- und Weiterbildungsbestätigung

Infos: www.oda-soziales-zh.ch/Fort-und-Weiterbildungen



**«Es ist schön, wenn
mein Team von meinem
Wissen profitiert»**



Alessandra Maira (33) ist Jungunternehmerin. Ihre «KITA im sicheren Hafen» in Aesch, Baselland, läuft hervorragend. Und sie ist ihr lang gehegter Traum, den sie sich mit der Eröffnung im August 2020 selbst erfüllt hat. Ein gewagter Schritt, denn während der Pandemie überschlugen sich die wirtschaftlichen Ereignisse. Dass sie Herausforderungen zu meistern versteht, wird im Gespräch mit ihr rasch deutlich.

«Mach das bloss nicht!» Wenn Alessandra Maira an die Zeit vor dem Sommer 2020 denkt, erinnert sie sich an diese Aussage aus ihrem Umfeld. Die gelernte Fachfrau Betreuung möchte eine eigene Kita eröffnen. Doch das Corona-Jahr scheint dafür alles andere als geeignet. Sie tut es dennoch – allen Gegenstimmen zum Trotz. Bei ihrem Vorhaben unterstützen sie ihre Eltern und ihr Partner. «Es ist der beste Schritt, den ich je gewagt habe», sagt sie heute und ist sichtlich stolz. «Nach diesen zwei Jahren sind unsere 17 Plätze voll belegt. Wir sind so gut ausgelastet, dass wir bereits eine Warteliste führen müssen», erzählt sie. Am Geburtstag der Kita seien sie und ihr Team überpelt worden von Blumensträssen, Geschenken und Kuchen, die die Kinder gebacken haben. Das alles habe sie noch mehr angespornt.

Der Name ist Programm

Ihre Kita trägt den Namen «im sicheren Hafen». Alessandra Maira erklärt: «Soweit ich denken kann, wollte ich schon immer meine eigene Kita. Eine mit einem schönen Namen. Kein Fantasie- oder Tiername, wie man es von vielen Kitas kennt. Ich möchte den Kindern eine geschützte und sichere Umgebung bieten – ein zweites Zuhause. Und das soll der Name auch erzählen. Diese Philosophie schätzen unsere Eltern sehr.» Ihre Kita ist klein, das Team besteht aus sechs Fachpersonen Betreuung, zwei davon sind noch in der Ausbildung. Sie selbst ist 60 Prozent in der Gruppe tätig, den Rest der Zeit verbringt sie im Büro. «Wir arbeiten ohne Praktikant/innen, fast alle sind Vollzeit angestellt. So gibt es weniger Wechsel, es entsteht ein guter Austausch und wir bieten Auszubildenden faire Bedingungen», betont sie.

Kita im Rekordtempo

Die Kita läuft gut. So gut, dass inzwischen konkrete Pläne existieren, einen zweiten Standort zu eröffnen. 2024 soll es so weit sein. Um sich in der Zwischenzeit auf die umfangreiche Aufgabe als Geschäftsführerin vorzubereiten, absolviert sie die Ausbildung zur Teamleiterin in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen. Wir staunen nicht schlecht, als sie uns erzählt, dass sie dies in Rekordzeit tue. «Das ist etwas der Zeit geschuldet. Ich möchte mich bei einem zweiten Standort voll auf die strategische Geschäftsführung konzentrieren und die Kita-Leitung abgeben können». Von der modular aufgebauten Ausbildung

besucht sie derzeit mehrere Module auf einmal. Jedes schliesst mit einem Kompetenznachweis ab. Dazu kommen Prüfungen, Selbststudium und schriftliche Arbeiten. Der Abschluss erfolgt mit der eidgenössischen Berufsprüfung.

Für Alessandra Maira ist dies positiver Stress. Am liebsten teilt sie ihr neues Wissen mit ihren Angestellten in den Teamsitzungen, setzt Methoden direkt um, bringt sie in den Kita-Alltag ein. Vom Team erhält sie dafür Rückhalt und Zuspruch. Am meisten profitiert Alessandra Maira in der Ausbildung davon, sich in ihrer Rolle als Führungsposition selbst zu reflektieren und ihr Zeitmanagement zu optimieren. Aber auch das Arbeitsrecht für sie als Inhaberin sei sehr wichtig.

Viel Zeit für Hobbies und Privatleben bleibe allerdings nicht. «Ich fehle zwei Tage im Geschäft. Reise von Basel nach Zürich. Am Wochenende schaffe ich nach, was liegenblieb. Mein Team vermisst mich trotzdem oft. Es ist eine extreme Herausforderung.» Moralische Unterstützung erhält sie auch hier wieder vom privaten Umfeld. «Alle sind sehr verständnisvoll und Zeit für ein Telefonat mit meinem Freundeskreis nehme ich mir immer.»

Weiterbildung ist Pflicht

Durch den Erfolg der Kita kann sich Alessandra Maira die Ausbildung selbst finanzieren. Und nach ihrem Abschluss erhält sie 50 Prozent der Kosten vom Bund zurückerstattet. Auch für ihr Team sind Weiterbildungen Pflicht. Sie investiert grosszügig darin. «Ich weiss, dass viele Kitas das nicht tun. Viele bleiben dadurch im Beruf stehen oder wechseln ihn ganz. Ich möchte mein Team weiterentwickeln. Es gibt Pflicht-Kurse, die alle besuchen müssen. So sind alle auf dem gleichen Wissensstand.»

Nachdenklich fügt sie hinzu: «Bisher habe ich all meine Weiterbildungen selbst finanziert oder mir Hilfe bei der Familie geholt. Ohne sie hätte ich auch die Kita nicht eröffnen können. Das wegen des geringen Lohns in unserer Branche. Unser Wert wird sehr geringgeschätzt, obwohl wir wirklich viel leisten. Betreuungsarbeit wird vielfach unterschätzt.»

Am Schluss verrät sie uns ein Geheimnis. Sie sei schwanger und freue sich unheimlich auf diesen Lebensabschnitt. Bald möchte sie es ihrem Team verraten. «Ich freue mich auch, dass ich durch meine Weiterbildung so viel Wissen wie möglich weitergeben kann und jemanden zur Kita-Leitung befördern darf. Und dann habe auch ich mehr Zeit, meine kleine Familie zu geniessen.»



Teamleiter/in in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen (eidg. Fachausweis)

Ziel: Teamleiter/innen setzen sich mit ihrer Rolle, ihrem Führungsverständnis und -verhalten auseinander, führen zielorientiert und planen und organisieren die Arbeit ihres Teams. Zudem entwickeln sie das Team weiter und sichern dadurch die Team- wie auch die Arbeitsqualität.

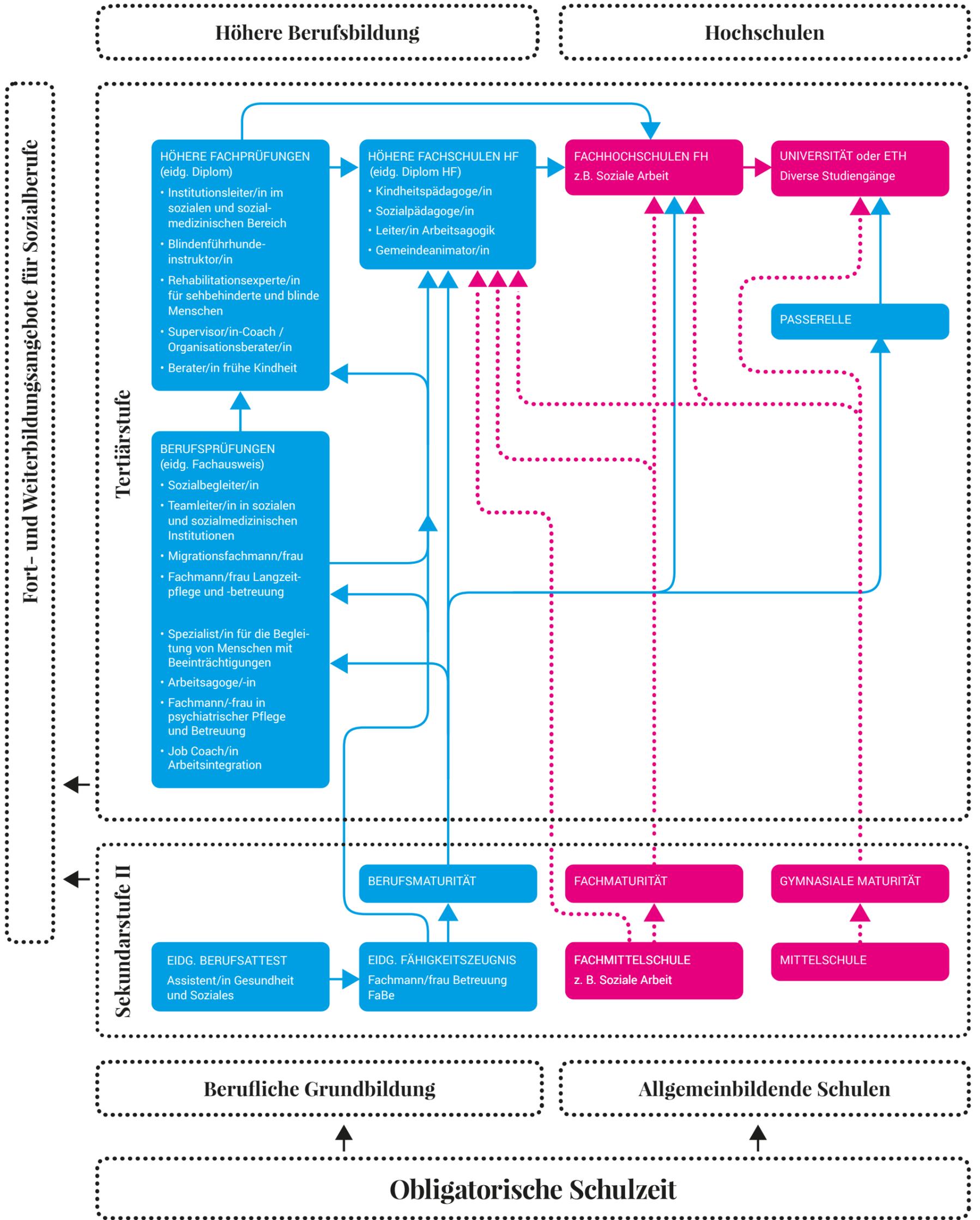
Art: Berufsbegleitender Führungslehrgang

Dauer: 5 Module, 25 Tage

Abschluss: Der Lehrgang bereitet auf die eidg. Berufsprüfung vor

Infos: www.bke.ch

Bildungswege im Sozialbereich



SOZIALBERUFE ZÜRICH

Es ist nicht immer einfach, sich im grossen Angebot der Aus- und Weiterbildungen in den Sozialberufen zurechtzufinden. Für mehr Übersicht sorgt SOZIALBERUFE ZÜRICH mit den vier Bildungsinstitutionen und der Oda Soziales Zürich. Sie decken das gesamte Spektrum des Berufsfeldes ab – von der Grundbildung bis zur höheren Berufsbildung. Sie unterstützen die zu eidgenössischen Abschlüssen führenden Bildungsangebote und die berufsorientierten Weiterbildungsangebote des Berufsfeldes Soziales, zeigen Bildungswege auf und stärken die verschiedenen Profile des Berufsfeldes Soziales. Informieren Sie sich auf www.sozialberufezuerich.ch und besuchen Sie uns an unserem Stand an der Berufsmesse Zürich.



Agogis

Agogis ist die in der Deutschschweiz führende Bildungsorganisation für höhere Berufsbildung und Weiterbildung im Sozialbereich. Im Zentrum stehen Studiengänge der höheren Fachschule (Sozialpädagogik HF, Kindheitspädagogik HF), Vorbereitungslehrgänge auf Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen mit eidg. Diplomen (Arbeitsagogik, Job Coaching, Supervision-Coaching, Teamleitung, Spezialist/in für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung) sowie berufsorientierte Weiterbildungen: Praxisausbildung, verschiedene Kurse zur Begleitung im Alltag und zur Begleitung in herausfordernden Situationen sowie Inhouse-Angebote.

BFS Winterthur

Als kantonale Berufsfachschule bildet die BFS Winterthur Lernende aus verschiedenen Berufsfeldern aus. Neben anderen Branchen deckt sie auch einen Teil des Berufsfelds Gesundheit und Soziales ab – Fachperson Betreuung EFZ und Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA. Für diese Berufsgruppen führt sie – auch in Zusammenarbeit mit privaten Institutionen – Bildungsangebote, die den Einstieg ins Berufsfeld erleichtern, der Professionalisierung im Berufsfeld dienen oder Qualifikationen über das eigene Berufsfeld hinaus ermöglichen.

bke Bildungszentrum Kinderbetreuung

Das bke Bildungszentrum Kinderbetreuung ist spezialisiert auf Aus- und Weiterbildungen für das gesamte Spektrum der familien- und schulergänzenden Betreuung.

Das Angebot umfasst ein Berufsvorbereitungsjahr für Praktikantinnen und Praktikanten, die Nachholbildung Fachperson Betreuung, Fachrichtung Kinderbetreuung, für Erwachsene mit Berufserfahrung sowie eine breite Palette an pädagogischen und berufsorientierten Kursen und Führungsweiterbildungen, die zu eidg. anerkannten Abschlüssen führen.

Welcher Typ bist du?

Finde mit dem Persönlichkeitsquiz heraus, wie du in Alltagssituationen reagierst.

Schule für Sozialbegleitung

Die Schule für Sozialbegleitung bietet Erwachsenen, die ihr soziales Engagement zum Beruf machen wollen, und Quereinsteigenden eine fundierte berufs begleitende und praxisnahe Ausbildung zur Sozialbegleiterin/zum Sozialbegleiter mit Zertifikatsabschluss. Sie werden befähigt, Menschen in schwierigen Lebenssituationen zu begleiten sowie zu Hause, in der Freizeit oder bei der Arbeit zu unterstützen. Fachpersonen Betreuung (FaBe) und Fachpersonen Gesundheit (FaGe) können die dreijährige Ausbildung verkürzt absolvieren. Die Ausbildung bereitet auf die Berufsprüfung zum eidg. Fachausweis Sozialbegleiterin/Sozialbegleiter vor (Abschluss in der höheren Berufsbildung, Tertiärstufe B).

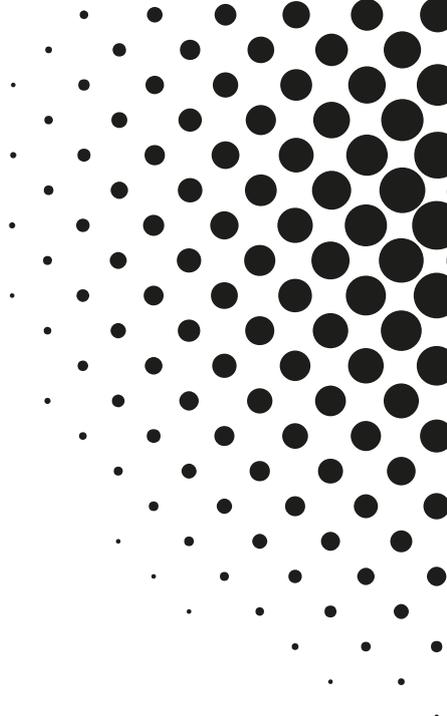
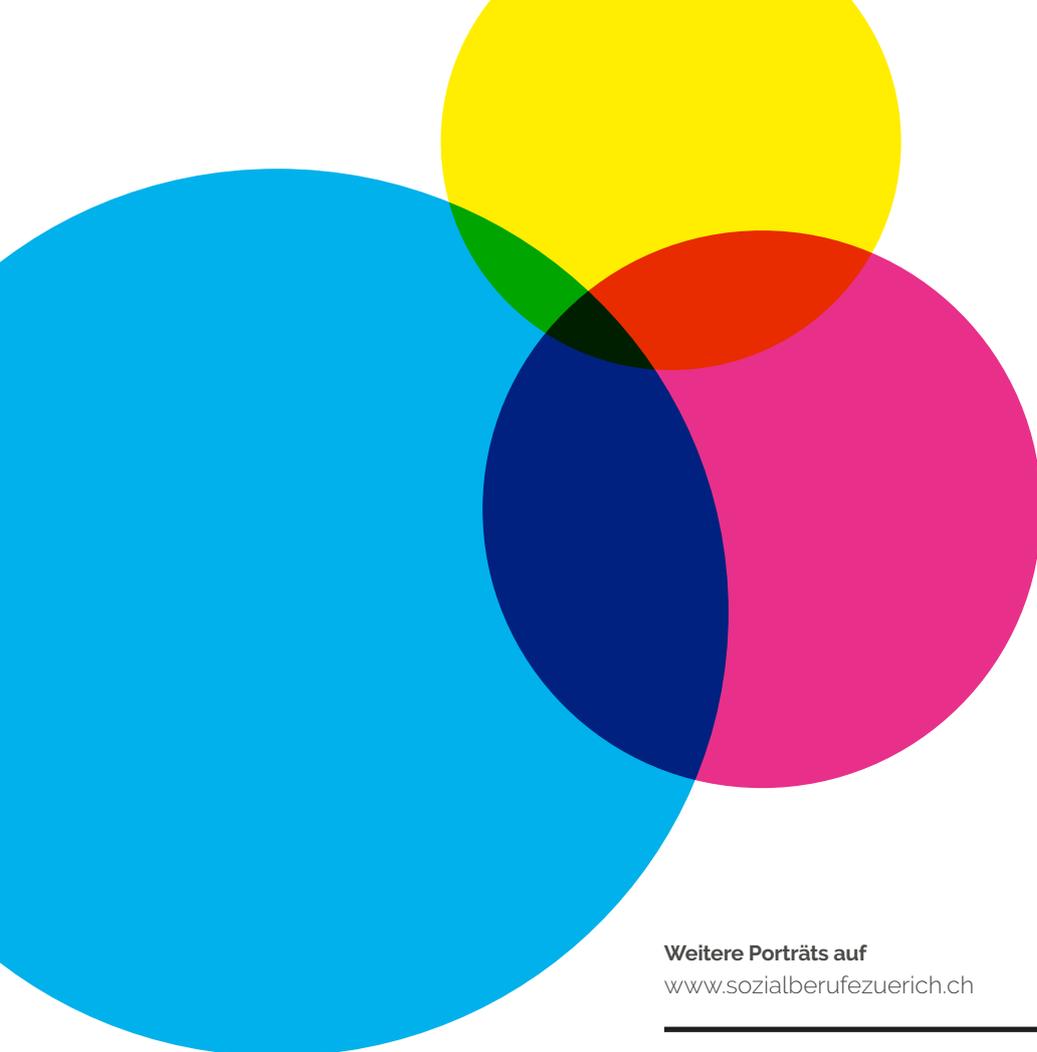
Seit 2019 finden an der Schule Lehrgänge für Migrationsfachpersonen zur Vorbereitung auf den eidg. Fachausweis Migrationsfachfrau/-fachmann statt. In Ergänzung zur Ausbildung und zum Vorbereitungslehrgang bietet die Schule Lehrgänge für Pflegeeltern und andere Weiterbildungen an.

Oda Soziales Zürich

Die Oda Soziales Zürich ist der Branchenverband für Berufsbildung im Sozialbereich des Kantons Zürich. Sie beteiligt sich an Revisionen und Vernehmlassungen, die das Berufsfeld von der Grundbildung bis zur höheren Berufsbildung weiterentwickeln.

Im Bereich der Grundbildung verantwortet sie die überbetrieblichen Kurse (ÜK) für die Fachfrauen und Fachmänner Betreuung (FaBe) in allen drei Fachrichtungen. Für die zweijährige Ausbildung Assistent/in Gesundheit und Soziales (AGS) ist sie mitverantwortlich. Mit Marketing- und Kommunikationsaktivitäten fördert die Oda Soziales Zürich die positive Wahrnehmung der sozialen Berufe in der breiten Öffentlichkeit.

Für die Berufsbildner/innen, Fach- und Führungspersonen bietet sie Weiterbildungen und Fachaustausche an und berät diese in Bildungsfragen.



Weitere Porträts auf
www.sozialberufezuerich.ch



Verein SOZIALBERUFE ZÜRICH
www.sozialberufezuerich.ch



Agogis
www.agogis.ch



Berufsfachschule Winterthur
www.bfs.zh.ch



bke Bildungszentrum
Kinderbetreuung AG
www.bke.ch



OdA Soziales Zürich
www.oda-soziales-zh.ch



Schule für Sozialbegleitung
www.sozialbegleitung.ch

