



Höhere Fachschule  
für Sozialpädagogik

innovativ christlich persönlich

1/2023

# Ausblick

## **Leitfaden zum Umgang mit religiösem Machtmissbrauch**

Die Ampel

Seite 4–8

## **Gemeinsam gegen Grenzverletzung**

Die Charta des Netzwerks

Seite 8–10

## **Co-Leitung der ICP**

Interview mit Emanuel Fritschi  
und Stefanie Reusser

Seite 14–15





Aus- und Weiterbildung mit  
**Vitamin C**

## Sozialpädagogik HF

**Informationsveranstaltungen**  
zur vierjährigen praxisbegleitenden  
Ausbildung in Sozialpädagogik

7. September 2023 online, 16.00–17.30 Uhr  
14. September 2023 online, 19.00–20.30 Uhr  
3. Oktober 2023 in Wisen, nachmittags,  
mit der Möglichkeit, in den laufenden Unterricht  
hineinzuschnuppern

**Anmeldung und Informationen**  
admin@icp.ch, 062 293 50 01 und www.icp.ch



## Zertifikatskurs Emotional Logic

**Eine innovative Methode zur Unterstützung  
der Emotionsregulation**

- Gefühle sortieren
- Blockaden lösen
- Entscheidungen treffen

**Kursort:** Fachschule Froburg, Wisen bei Olten  
mit kostenlosem Shuttle-Service ab Bahnhof Olten

**Kurstermine:** 9./10. November 2023, 30. November 2023, 11./12. April 2024

**Anmeldung und Informationen:** www.icp.ch > weiterbildung > emotional logic

**Sekretariat:** admin@icp.ch, 062 293 50 01



# Inhalte

## 4 Tiefblick

Leitfaden zum Umgang mit  
Machtmissbrauch

Die Ampel

## 8 Tiefblick

«Gemeinsam gegen  
Grenzverletzung»

Charta des Netzwerks

## 11 Augenblick

Ohne Netz und doppelten  
Boden – Leben im Risiko

Rolands Kolumne

## 12 Anblick

«Ich liebe Herausforderungen»

Interview mit Magali Kümmerli

## 14 Anblick

Die neue Leitung bedeutet  
einen Kulturwandel

Interview mit Emanuel Fritschi  
und Stefanie Reusser

## 16 Anblick

«Ich engagiere mich gerne in  
innovativen Institutionen»

Interview mit Emanuel Fritschi

## 18 Rückblick

Nach 10 und 20 Jahren  
nachgefragt bei...

Daniel Wüthrich und  
Heidi Schönthaler-Roskopf

## 20 Überblick

News und Agenda

### Impressum

#### Herausgeber:

Höhere Fachschule  
für Sozialpädagogik ICP  
Froburgstrasse 266  
CH-4634 Wisen  
062 293 50 01  
admin@icp.ch, www.icp.ch

#### Redaktion:

Fritz Imhof, Emanuel Fritschi

#### Gestaltung:

Dissenter, Winterthur

#### Aufgabe:

1100 Ex., zweimal jährlich

## Mein erstes Editorial für die ICP – Hallo!

Liebe Leserin, lieber Leser

Achtsamkeit ist in der professionellen Sozialen Arbeit aktueller denn je. Wie achtsam sind Fachpersonen im Berufsalltag unterwegs bezüglich «Grenzverletzungen zu Spiritualität und Religion»?

In den letzten Jahrzehnten wurden Spiritualität und Religion vermehrt auch als Ressource in den psychosozialen Arbeitsfeldern thematisiert und darüber geforscht. An der ICP haben wir diese Erkenntnisse gezielt aufgenommen, in die Grundausbildung integriert und in Inhouse-Schulungen vermittelt.

Wenn wir die wertvolle Ressource als Fachpersonen nutzen und mit der Klientel thematisieren, kann es zu Grenzverletzungen kommen.

Es ist uns ein Anliegen, in dieser Ausgabe für möglichen «religiösen Machtmissbrauch» zu sensibilisieren und Impulse zu Verhaltensrichtlinien zur Vermeidung in der täglichen Arbeit weiterzugeben.

Was gibt's Neues bei der ICP?

In der Leitung und Mitarbeiterschaft gibt es bei der ICP Veränderungen. Die neuen Gesichter, welche sich mit dem Auftrag und den Werten der ICP identifizieren, stellen sich vor. Welche Personen hinter den Gesichtern stecken und was sie motiviert, erfahren Sie in der Rubrik «Anblick».

Auch spannende Einblicke aus dem Schulleben, was Studierende erleben und welche Impulse sie rückblickend geprägt haben, motivieren und begeistern.

Anregende und interessante Momente beim Lesen wünscht

Emanuel Fritschi  
Geschäftsführer



# Leitfaden zum Umgang mit religiösem Machtmissbrauch: Die Ampel

Dieser Artikel dient der Grundinformation über das Thema Religiöser Machtmissbrauch (RM) und als Selbsteinschätzungshilfe für Betroffene, inwieweit in ihrem Umfeld solcher Machtmissbrauch vorkommt. Der Text umfasst nicht den seelsorgerlichen, therapeutischen oder gemeindeberatenden Umgang mit RM. Er ist auch kein diagnostisches Inventar zur Feststellung oder zum Ausschluss von RM, falls ein Text bei der Komplexität und häufigen Verstecktheit von RM-Phänomenen das überhaupt leisten kann.

Jeder Mensch hat Macht und damit regelmässig die Wahl: Setze ich die mir anvertraute Macht zum Guten oder Bösen ein? Macht ist erst mal neutral.

Wer allerdings die anvertraute Macht missbraucht, richtet ebenso nachhaltigen Schaden an, wie andere Formen des Machtmissbrauches, zum Beispiel sexualisierte Gewalt. Allerdings verkomplizieren wesentliche Unterschiede den Umgang mit geistlichem oder religiösem Machtmissbrauch:

1. Oft fehlt den schuldigen Personen nahezu jedes Unrechtsbewusstsein. Sie handeln subjektiv aus vermeintlich ehrenwerten Motiven und glauben mitunter sogar, dass ihr von anderen als missbräuchlich identifiziertes Handeln im Auftrag Gottes geschehe. Ihre (unbewussten) machtmissbräuchlichen Motive sind oft für sie selbst und ihre als Täter und/oder Opfer in den Missbrauch verwickelte Umgebung kaum zu erkennen.
2. Wir unterscheiden mit fließenden Übergängen zwischen
  - a. gutem Gebrauch von Macht (grün)
  - b. Fehlern beim Umgang mit Macht, die jedem unterlaufen können (grün-gelb)
  - c. machtmissbräuchlichen Tendenzen bei grundsätzlich korrekturfähigen Christen bzw. Personen (gelb)
  - d. machtmissbrauchsbegünstigenden Strukturen (gelb-rot)
  - e. sowie in Personen und Strukturen verfestigtem RM (rot)

Die Phänomene um den gelben Bereich finden wir häufig, die im Rotbereich zwar eher selten, dann

aber mit weitreichendem Schaden und Kollateralschäden.

3. Geistlicher Machtmissbrauch kommt in Gruppen jeglicher theologischer Ausrichtung vor, zum Beispiel sowohl bei «Konservativen» als auch bei «Liberalen». Er geschieht in stark hierarchischen Gruppen genauso wie in basisdemokratischen Strukturen. Machtmissbrauch kann von oben und von unten geschehen, d. h. von Leitungspersonen oder von einflussreichen Gruppenmitgliedern ohne Leitungsfunktion, deren Einflussnahme oft mehr oder weniger verdeckt erfolgt. Selbst mit einem überzogenen Vorwurf, dass religiöser Machtmissbrauch stattfindet, kann religiöser Machtmissbrauch betrieben werden. Damit ist religiöser Machtmissbrauch ein komplexes, schambehaftetes, schwer zugängliches und «unappetitliches» Thema. Oft wird sogar mit Hilfe des (übertriebenen) Vorwurfes «geistlicher Missbrauch» Machtmissbrauch betrieben. Die Ampelkennzeichnung soll dafür sensibilisieren, dass es im christlichen Bereich sowohl den guten Umgang mit religiöser Macht gibt, als auch den hochschädlichen, sich verfestigenden religiösen Machtmissbrauch. Im grossen Bereich dazwischen begegnen wir oft einem problembehafteten Umgang mit religiöser Macht, der bei uns fehlbaren Menschen weit verbreitet ist. Ein ungueter Umgang mit Macht im gelben Bereich kann relativ leicht korrigiert werden (die Ampel geht auf «grün»). Ebenso kann aber auch ein schleichender Übergang mit sich verschlimmerndem Machtumgang die Ampel auf «rot» setzen.



Für eine positive Entwicklung müssen sich hier alle (beteiligten) Christen bzw. Personen engagieren.

### Definition

Religiöser Machtmissbrauch liegt dann vor, wenn Menschen zu etwas gedrängt werden, was sie von sich aus nicht tun würden und die drängende Person davon einen Vorteil hat. Persönliche Grenzen Betroffener werden dabei übertreten und verletzt und geistliche/religiöse Inhalte/Rituale als Mittel zur Manipulation genutzt.

- Die Motive («einen Vorteil für mich erlangen») müssen der machtmisbrauchenden, manipulierenden Person nicht bewusst sein. Manchmal ist das Übergehen der Willensgrenzen («Nötigung») sogar keinem der Beteiligten bewusst.
- Macht missbrauchende Personen erwecken regelmässig den Eindruck, dass das, was sie (zum eigenen Vorteil) erreichen wollen, der Wille Gottes sei, entweder aus der Bibel begründet oder prophetisch offenbart, oft auch gerechtfertigt durch eine vermeintlich generelle von Gott übertragene Vollmacht.

### Grün!

Verantwortungsvoller Umgang mit Macht

1. Respekt vor der Leitung: Grundkonsens, dass Leitung Machtbefugnisse braucht.
2. Erwünschte Kritik: Fehler (von Leitenden) dürfen angesprochen werden, ohne dass es negative Folgen hat.
3. Hör- und Lernbereitschaft: Alle verstehen sich als Lernende. Impulse und professionelle Begleitung von aussen sind grundsätzlich willkommen.

4. Gottes Wahrheit und menschliche Begrenztheit: Es kommt zur Geltung, dass es durch Gott und in der Bibel geoffenbarte Wahrheit gibt, dass aber jeder menschliche Zugang zur Wahrheit (auch der von Leitenden) vorläufige, bruchstückhafte und fehlerbehaftete Züge trägt.
5. Offene, transparente und angstfreie Kommunikation: Kommunikationswege sind ausreichend definiert und werden auch so genutzt. Abweichende Meinungen dürfen geäussert werden und werden respektiert, auch wenn die Leitung ihnen nicht folgt.
6. Verantwortung, Machtbefugnisse und Teamstruktur: Leitung wird offiziell eingesetzt, gemäss den

**«Oft fehlt den schuldigen Personen nahezu jedes Unrechtsbewusstsein. Sie handeln subjektiv aus vermeintlich ehrenwerten Motiven und glauben mitunter sogar, dass ihr von anderen als missbräuchlich identifiziertes Handeln im Auftrag Gottes geschehe.»**

veröffentlichten Richtlinien/ der Gemeindeordnung. Gemeindeleitung geschieht grundsätzlich im Team.

Treffen die meisten der hier aufgelisteten Beschreibungen auf eine Gemeinschaft oder Gemeinde zu, ist systematischer religiöser Machtmissbrauch unwahrscheinlich.

### Religiöser Machtmissbrauch und die ICP

In den letzten Jahrzehnten wurde Spiritualität und Religion vermehrt auch als Ressource in den psychosozialen Arbeitsfeldern thematisiert und erforscht. An der ICP haben wir diese Erkenntnisse aufgenommen, in die Grundausbildung integriert und in Inhouse-Schulungen vermittelt. Gleichzeitig war und ist es uns wichtig, auch für die spezifischen Risiken und Herausforderungen zu sensibilisieren, die sich ergeben, wenn wir in der professionellen Sozialen Arbeit Spiritualität und Religion als Ressource sowohl für die Fachpersonen wie auch für die Klientel thematisieren. Auch wenn der folgende Leitfaden zum Umgang mit religiösem Machtmissbrauch nicht spezifisch für den Kontext von Institutionen der Sozialen Arbeit geschrieben wurde, enthält er viele wertvolle Impulse für dieses Berufsfeld. Zudem informieren wir (s.S. 8–10) über das Netzwerk «Gemeinsam gegen Grenzverletzung», das im vergangenen Jahr von verschiedenen christlichen Fach- und Kirchenverbänden – u.a. der CISA (dem Netzwerk christlicher Institutionen der Sozialen Arbeit), in der die ICP Mitglied ist – gegründet wurde. Ziel ist, einander zu unterstützen, einen professionellen, achtsamen und offenen Umgang mit grenzverletzendem Verhalten zu entwickeln. Dazu wurde eine Charta entwickelt und unterschrieben.

**Rot!**

Systematischer Missbrauch religiöser Macht ist möglich:

- von offiziell Leitenden gegenüber Mitarbeitern/ Mitgliedern (von oben nach unten),
- von Mitgliedern gegenüber Leitenden (von unten nach oben),
- auf gleicher Ebene (!) z.B. Wegmobben missliebiger Meinungen, Einflüsse, Personen.

Wir beschreiben sechs Warnhinweise für einen systematischen Machtmissbrauch. Einige dieser Hinweise werden durch Unterpunkte spezifiziert. Je mehr Elemente für eine Gruppe zutreffen, desto wahrscheinlicher liegt (oft massiver) religiöser Machtmissbrauch vor.

Die Tabelle wurde aufgrund der Umfangsbegrenzung plakativ zuspitzend gekürzt.

Entweder	Oder
<b>1. Wird Lernbereitschaft gefördert?</b> Lernatmosphäre ohne Druck	Perfektionismuserwartung
<b>2. Gilt Wertschätzung jedem?</b> Wertschätzung allen gegenüber	Deutliche Wertunterschiede positionsabhängig
<b>3. Raum für Zuhören und Ruhe?</b> Zuhören ohne Zeitdruck	Druck, Hetze und Aussitzen
<b>4. Wie wird auf Anliegen und Kritik geantwortet?</b> Sachlich, auch auf «suboptimale» Kritik	Bagatellisieren, wegargumentierend, beleidigt oder aggressiv abwehrend
<b>5. Darf alles kommuniziert werden?</b> Offene Austauschatmosphäre	Tabus atmosphärisch aufgebaut
<b>6. Wie ist der Umgang mit Grenzen?</b> Gesunde Grenzen und Erwartungen	Unschärfe, wechselnde Grenzen, unbegründete Privilegien
<b>7. Wie klar sind Zuständigkeiten?</b> Weiss ich, mit welchem Anliegen zu wem?	Ist unklar, wer für was zuständig ist?
<b>8. Wie wird mit Vertrauen, Respekt und Unterordnung umgegangen; werden sie möglicherweise sogar eingefordert?</b> Wächst Vertrauen, Respekt und Unterordnung der Leitung gegenüber?	Werden diese eingefordert (von der Leitung oder «treuen Untertanen»)?
<b>9. Wie wird Kritik eingebracht?</b> Konstruktive Kritikkultur Hilfe von aussen o.k.	Gar nicht, hintenherum, verschwommen, verallgemeinernd oder aggressiv
<b>10. Werden Gott oder Menschen grossgemacht?</b> Atmosphäre: Gott im Vordergrund	Atmosphäre: Menschen im Vordergrund
<b>11. Wie ist der Umgang mit Bibel und Tradition?</b> Bibel gründlich, nachdenklich abwägend	Eigene Tendenzen durchdrückend
<b>12. Bleiben die Menschen frei in ihren Entscheidungen?</b> Fühle ich mich frei bzgl. Teilnahme & Mitarbeit?	Starke Vorgaben bzgl. Teilnahme & Mitarbeit
<b>13. Welche Qualität hat Ihre Einbindung bzw. die anderer?</b> Zugehörig aber selbstbestimmt	«Angenagelt» und unfrei
<b>14. Wie ist der Umgang mit anderen Gruppen und Abweichtlern?</b> Wertschätzend gegenüber anderen Christen/Christinnen und «Abweichtlern»	Abwertung «Nichtreinpassender»
<b>15. Was fällt Ihnen bei der Struktur Ihrer Organisation auf?</b> Transparente Machtverteilung	Machtbefugnis einer oder weniger Personen und/ oder intransparent



**Achtung:** Das Folgende muss systematisch, wiederholt, absichtlich vorliegen (oft trotzdem unbewusst eingesetzt), um als Warnhinweis zu gelten!

1. Verbiegung biblischer Begriffe und Lehren:
  - a. Bibelstellen werden aus dem Zusammenhang gerissen angewendet, um eigene Sichtweisen «biblisch» zu begründen.
  - b. Aneinanderreihung vieler kurzer Bibelzitate, um eine vorab beabsichtigte Aussage zu stützen.
  - c. Auslegung bestimmter Bibelstellen wird nicht offen diskutiert.
  - d. Begriffe wie z.B. Demut, Gehorsam, Rebellion, Glaube und Unglaube werden als Machtverstärker für Einflussreiche verwendet.
  - e. Feindbilder werden mit «biblischen» Lehren aufgebaut, um sich abzuschotten.
2. Immunisierung gegen Kritik (systematisch):
  - a. Persönlich: Auf Kritik regelmässig(!) reagieren mit: nicht hinhören, nicht ausreden lassen, gegenargumentieren, nicht reagieren, abwerten des Kritikers, beleidigt sein etc.
  - b. Menschliche Bodyguards: besonders loyale Gruppenmitglieder schützen vor jeder Kritik.
  - c. Immunität mit Hilfe des Amtes: Kritikverbot aufgrund «gottgewollter» Stellung
  - d. Überbewertung von Fehlern beim Kritisieren, um jede missliebige Kritik zu unterdrücken.
3. Systematisch (!) undurchschaubare Kommunikation:
  - a. Intransparenz durch Informationsflut: Wortflut als Verständigungsbereitschaft ausgeben.
  - b. Information auf Umwegen: «Hinten herum» über abwesende Personen reden, um effektiv Menschen gegeneinander auszuspielen und Macht zu verdecken.
  - c. Begriffe sanft umdeuten: Insider hören z.B.: «Wir müssen dem Leiter/der Leiterin gehorchen!» wenn gesagt wird «Wir wollen doch Jesus gehorchen!»
  - d. Unscharf kommunizieren: Begriffe werden (zielgerichtet!) mehrdeutig verwendet: Z. B. «Unterordnung» mal als Forderung, mal als blossen Wunsch. Person- und kontextabhängig wechselnde Standards für erlaubte Kritik. Adressaten sind nie sicher, was gemeint ist.
  - e. Wechseln der Ebenen mit dem (unbewussten?) Ziel zu verwirren, einzuschüchtern und zu manipulieren (zwischen sachlich und persönlich, subtile Gegenangriffe).
4. Umgehung offizieller Autoritätsstrukturen durch informelle Machtnebenpfade: Statt transparenter Autoritätsstrukturen, an denen sich auch die Praxis orientiert:
  - a. Weitgehender Verzicht auf definierte Aufgaben und Befugnisse. Alle scheinen gleich. Einfluss oder Macht informell, schlecht kontrolliert. Wer am besten ... hat die meiste Macht.
  - b. Auftrag ohne Macht, z.B. Aufträge wie «Mach unsere Gemeinde für junge Menschen attraktiver!», aber «Ändere nichts, ohne dass alle einverstanden sind!».
  - c. Das Wichtige wird von einflussreichen Personen entgegen offizieller Strukturen hinter den Kulissen

## «Im «mittleren Gelbbereich» ist es wichtig und hilfreich, verstärkt Fragen des guten Umganges mit Macht oder Einfluss konstruktiv zu thematisieren, ohne das abschreckende Etikett «religiöser Machtmissbrauch» zu verwenden.»

entschieden (Ehepartner von Leitenden oder manipulativ geschickte Mitglieder).

- d. Es gibt offiziell ein Leitungsteam, faktisch passen sich aber alle Teammitglieder einem «Alleinherrscher» an.

5. Überschreitung klarer, ethischer oder gesetzlicher Grenzen im Zusammenhang mit Macht oder Einflussnahme: Hier ist RM nicht mehr wegzudeuten. Aber: Unterscheide ihn von Verleumdung! Gut auf überprüfbare Fakten achten!

6. Systematische Einflussnahme mit Hilfe von Angst: wie z.B. Einschüchtern, Drohungen, Abwertungen, Schuldgefühle erzeugen (z.B. mit Hilfe der Überbetonung von Themen wie Zorn Gottes, Verdammnis, Hölle usw. oder subtiler: «kein guter Christ/gute Christin», wenn...)

Wer für sich persönlich feststellt, dass die Machtmissbrauchsampel der Gemeinschaft auf Rot steht, sollte professionelle Unterstützung suchen. Wenn auch so keine positive Entwicklung erreicht werden kann, ist es gewöhnlich besser, die Gruppe zu verlassen.

### Gelb

Unguter Umgang mit Macht, unterhalb der Schwelle zum religiösen Machtmissbrauch.

Alltäglichere und damit viel verbreitetere Formen von schlechtem Umgang mit Macht und Einfluss zeigen nicht sogleich

systematisch verfestigte Missbrauchsmuster, sondern es besteht (korrigierender oder vorbeugender) Kommunikations- oder Handlungsbedarf. Die meisten Menschen sind für gelegentlich machtmisbräuchliche Tendenzen anfällig. Wenn die Ampelfarbe Gelb bemerkt wird, ist dies auch eine echte Chance, hilfreiche Änderungen anzustossen und noch kein Drama.

In diesem Ampelbereich stellen wir «Entweder-oder-Fragen» zur Verfügung. Links spricht die Bejahung für einen günstigen Umgang mit Macht oder Einfluss. Ein Ja für die rechte Seite spricht für einen unguten Umgang mit Macht oder Einfluss. Es kann sich auch ein «teils, teils», oder «mehr oder weniger» ergeben.

Bei wenigen «Jas» rechts, dagegen vielen links, kann man die Ampel als «grün-gelb» ansehen, also fast schon grün. Bei vielen «Jas» rechts, dagegen wenigen links, muss man sich die Ampel «gelb-rot» vorstellen, also fast rot. Hier besteht grosser Handlungsbedarf. Gleichzeitig ist mit

grösseren Widerständen gegen nötige Reformen zu rechnen. Hilfe von aussen ist ratsam.

Im «mittleren Gelbbereich» ist es wichtig und hilfreich, verstärkt Fragen des guten Umganges mit Macht oder Einfluss konstruktiv zu thematisieren, ohne das abschreckende Etikett «religiöser Machtmissbrauch» zu verwenden. Besser bringt man konkrete fragwürdige Umgangsweisen zur Sprache und thematisiert, wie man sie erlebt. Im Idealfall reagiert das Gegenüber nachdenklich oder einsichtig und die Ampel wird heller. Wenn keine konstruktive zielführende Kommunikation innerhalb des Systems gelingt, ist Hilfe von aussen gefragt.

> Dieser Text ist eine stark gekürzte Fassung des «Ampelpapiers» zum Umgang mit religiösem Machtmissbrauch von Wolfram Soldan und Martina Kessler, das kostenlos auf der Homepage der Evangelischen Allianz in Deutschland (EAD) zum Download bereit steht und auch bei der EAD kostenlos als Druckversion bestellt werden kann.

### Weitere Veröffentlichungen

Im Rahmen der Plattform «Religiöser Machtmissbrauch» der Evangelischen Allianz in Deutschland: <https://www.ead.de/arbeitskreis-religioeser-machtmissbrauch/literaturhinweise-und-publikationen/>

Ausführlicher Themenband in Zusammenarbeit mit der EAD: Kessler, Martina (Hg.) 2021. Religiösen Machtmissbrauch verhindern. Giessen: Brunnen.

## Fachartikel

# Charta des Netzwerks «Gemeinsam gegen Grenzverletzung»

Die folgende Charta wurde von der CISA gemeinsam mit der Schweizerischen Evangelischen Allianz (SEA) lanciert. Wir drucken die Charta hier mit einer Einleitung von Marcel Mettler ab.

### Wie es zu dieser Charta kam

Als CISA sind wir zusammen mit 12 anderen säkularen Verbänden aus dem Behindertenbereich schon seit Jahren Mitglied der verbandsübergreifenden Arbeitsgruppe Prävention gegen Grenzverletzung. Mit der gemeinsamen Lancierung der zusätzlichen Charta mit der SEA konnten wir den so wichtigen Aspekt der Prävention vor spirituellem Missbrauch im christlichen Bereich neu lancieren. Dabei profitierten wir von der vorhandenen Charta, konnten diese verfeinern und der spezifisch christlichen Ausrichtung der Unterzeichnerverbände anpassen. Die Charta ist ein weiteres Mosaikstück zu einem fachlich

versierten Umgang mit den Stärken und Gefahren der christlichen Sozialen Arbeit.

An der CISA-Jahrestagung Ende Januar war die Lancierung dieser Charta dann ein Schwerpunktthema. Nun geht es bereits darum, die nächste Fachkonferenz vorzubereiten. Dadurch wollen wir die Achtsamkeit für dieses Thema zusammen mit allen anderen Unterzeichnerverbänden aktuell halten und eine lernbereite Haltung bewahren. Wir profitieren vom Wissen von Fachleuten, aber auch vom gegenseitigen Wissen. Ganz wichtig ist mir dabei, dass wir dieses Thema nicht angstgesteuert angehen,

denn professionelle Nähe zu leben ist eine der grossen Stärken der CISA-Institutionen.

### Grundhaltungen

Wir bekennen uns zu folgenden Grundsätzen: Kirchen und christlich geprägte Organisationen sind Gemeinschaften der Gnade. Sie sind ein Ort, an dem Menschen Sicherheit und Vertrauen erfahren und vor Grenzverletzungen und Übergriffen geschützt sind. Es werden keine Grenzverletzungen und keine sexuellen Übergriffe toleriert. Die Prävention von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen hat bereits heute in den verschiedenen Kirchen und Organisationen einen hohen Stellenwert und wird durch verschiedene Massnahmen umgesetzt. Die bisher geleistete Arbeit zur Prävention und die Achtsamkeit zur Verhinderung von Grenzverletzungen soll aber weiter gestärkt werden. Wir haben uns dabei an den WHO-Aussagen zur sexuellen Integrität des Menschen, der Charta Prävention im Behindertenbereich sowie dem Grundlagenpapier der EKS orientiert und mit der Fachstelle Limita zusammengearbeitet.

Die unterzeichnenden Landes- und Freikirchen, Verbände und Organisationen bekennen sich zu den folgenden Grundsätzen zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Machtmissbrauch und anderen Grenzverletzungen. Die Grundsätze gelten für alle Personen, die in unseren Kirchen und Organisationen tätig sind sowie in unseren Angeboten teilnehmen, begleitet oder betreut werden (nachfolgend Teilnehmende genannt).

### Prävention

1. Jede unserer Kirchen und Organisationen verfügt über ein Risikomanagement zur Prävention sexueller Ausbeutung, Machtmissbrauch und anderen Grenzverletzungen.
2. Die unterzeichnenden Kirchen- und christlichen Fachverbände sowie SEA-Arbeitsgruppen tragen mit einer jährlichen Rechenschaftskonferenz dazu bei, die notwendige Sensibilität hoch zu halten und das Wissen zu repetieren und zu vertiefen. Strategien und Massnahmen der beteiligten Verbände werden diskutiert und verbessert. An dieser Impuls- und Rechenschaftskonferenz führen wir auch Weiterbildungen zum Thema «sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und andere Grenzverletzungen» durch und bieten diese auch Freiwilligen an, die sich in unseren Kirchen und Organisationen engagieren. Die Teilnahme an der Konferenz ist verbindlich.
3. In unseren Kirchen und Organisationen gibt es eine interne, niederschwellige Meldestelle bzw. interne fachlich kompetente Ansprechpersonen, welche im

Alltag präsent sind. Deren Auftrag ist den Mitarbeitenden, den teilnehmenden Menschen sowie den Angehörigen (als Teil des Schutzkonzeptes) bekannt. Diese Meldestelle hat eine geklärte Schnittstelle zur Beschwerdeinstanz und zum internen Krisenstab. Ebenfalls haben alle Personen die Möglichkeit, sich an eine externe Stelle zu wenden. Diese Meldestelle ist allen Mitarbeitenden, den teilnehmenden Menschen sowie den Angehörigen bekannt.

### Krisenintervention

4. Das Vorgehen bei einem Verdacht auf sexuelle Ausbeutung ist per Krisenmanagementkonzept geregelt und allen (angestellten und ehrenamtlichen) Mitarbeitenden, den teilnehmenden Menschen und den Angehörigen bekannt. Entscheide darin werden in einem internen [https://www.each.ch/sea\\_fokus/sea-fokus-tanz-statt-kampf/](https://www.each.ch/sea_fokus/sea-fokus-tanz-statt-kampf/) Krisenstab, mit externer unbefangener Begleitung durch ausgewiesene Fachpersonen, regional gefällt. Jedem Verdacht wird nachgegangen (Null-Toleranz-Politik). Strafrechtlich relevante Fälle werden durch die staatlichen Behörden übernommen.
5. Das Vorgehen bei einem Verdacht auf emotionale/geistliche Manipulation oder Machtmissbrauch ist per Krisenmanagementkonzept geregelt und die

**«Wir schauen hin und handeln! Wir dulden keine sexuelle Ausbeutung, keinen Machtmissbrauch und keine anderen Grenzverletzungen.»**

Anlaufstellen sind allen Mitarbeitenden (egal ob angestellt oder ehrenamtlich), den teilnehmenden Menschen und den Angehörigen bekannt. Entscheide darin werden in einem internen Krisenstab mit externer unbefangener Begleitung durch ausgewiesene Fachpersonen regional gefällt.

### Schlüsselrolle der Leitung und Mitarbeitenden

6. Wir empfehlen beim Assessment und der Personalauswahl gründlich und achtsam vorzugehen. U.a. durch die Einreichung eines Sonderprivatauszugs und/oder Privatauszugs<sup>1</sup> für angestellte Mitarbeitende, welche Aufgaben mit direktem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder Hilfesuchenden wahrnehmen.

7. Die Arbeitgebenden prüfen die Arbeitszeugnisse sorgfältig (Vollständigkeit) und holen vor der Anstellung Referenzen ein, welche auch zum Umgang mit Nähe und Distanz Auskunft geben.<sup>2</sup>
8. Bei der Anstellung unterschreiben die neuen Mitarbeitenden in den Risikofeldern eine Schutzzerklärung. Darin verpflichten sie sich, Nähe und Distanz bzw. heikle Situationen im Alltag rollenklar, sorgfältig und transparent zu gestalten und aktiv an der Realisierung der Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Gewalt zu beteiligen. Für Arbeitsfelder mit Risikosituationen (Risikobereiche) kommen massgeschneiderte Verhaltenskodizes zur Anwendung. Die Mitarbeitenden anerkennen das Präventionskonzept als Teil des Arbeitsvertrags.
9. In unseren Institutionen und Organisationen wird eine Kultur des aufmerksamen Hinschauens und der Transparenz gepflegt. Wir trennen uns von Mitarbeitenden, welche sich dieser Kultur entziehen oder widersetzen.
10. Wir verfassen wahrheitsgetreue, vollständige Arbeitszeugnisse und Einsatzbestätigungen und geben ebensolche Referenzauskünfte.

Marcel Mettler

Stiftungsrat ICP, Geschäftsführer CISA Schweiz

> <sup>1</sup> Seit Januar 2015 gibt es zwei Auszüge: den Privatauszug und den Sonderprivatauszug.

<sup>2</sup> Unter Berücksichtigung der Verhältnismässigkeit bei Kurzeinsätzen und freiwilligen Mitarbeitenden

## Inhouse-Schulungen

### Aktuelle Angebote siehe:

[www.icp.ch/weiterbildung/inhouse-schulung](http://www.icp.ch/weiterbildung/inhouse-schulung)

- Worin drückt sich das «Christliche» in unserer sozialpädagogischen Arbeit aus?
- Selbstmanagement der Mitarbeitenden
- Ziele mit Klienten in der Sozialpädagogik – mehr Frust als Lust?
- Gesundheitsförderung – Selbstfürsorge

### Kontakt und weitere Informationen:

Emanuel Fritschi, 062 293 50 03,  
[emanuel.fritschi@icp.ch](mailto:emanuel.fritschi@icp.ch)



Rolands Kolumne

# Ohne Netz und doppelten Boden – Leben im Risiko

«No risk no fun» heisst ein Slogan, der vor allem unter jungen Menschen immer wieder zur Legitimierung von nicht ganz ungefährlichen Verhaltensweisen angeführt wird. Das Leben als Risiko, als etwas Lebensgefährliches (E. Kästner) verleiht diesem den Hauch des grossen Abenteurers, steigert möglicherweise seine Intensität und gibt uns das Bewusstsein, dass der Alltag vielleicht nicht ganz so alltäglich ist, wie er sich oft anfühlt.

Da ist alles gut und recht, solange das jeweilige Risiko für uns berechenbar und steuerbar erscheint. Dabei gibt es in der Tat das Daseinsrisiko, welches nicht kontrollierbar ist. Dinge geschehen um, mit und in uns, die uns den Boden unter den Füßen wegreißen. Durch Erfahrungen wie Krieg, Krankheit und Tod wird unsere Existenz dermassen in Frage gestellt, dass uns der Spass am Risiko definitiv vergeht. Dabei wird uns bewusst, dass nur eine Gesellschaft, die das menschliche Dasein als unproblematisch und in allen wichtigen Belangen als gesichert empfindet, Spass am Risiko zum Lebensmotto erheben kann.

Es gibt mehr Menschen als wir vielleicht denken, für die das Leben an einem seidenen Faden hängt, die alles für einen sicheren Ort, für irgendeine Form von Garantie und Gewissheit geben würden, die aber ins Leere greifen und sich damit abfinden müssen, dass es nur das Risiko gibt, welches sich eben gerade nicht auf ein erträgliches Minimum eingrenzen lässt.

Soziale Arbeit ist sich bewusst (oder täusche ich mich?), dass das Daseinsrisiko letztlich nur durch eine soziale Wirklichkeit erträglich wird. Dazu benötigt sie eine Sensibilität für das Bodenlose, für den Abgrund des menschlichen Lebens und für diejenigen Formen der Gewissheit,

die damit umzugehen imstande sind. Sicher sind dies nicht die blossen Fakten, die objektiven Daten, welche die Existenz beschreiben, sondern es sind darüber hinaus die intuitiven Wirklichkeiten von Gemeinschaft, Zugehörigkeit und last but not least von Perspektiven über den aktuellen Bildrand unserer «Condition Humaine» hinaus. Torsten Dietz von der Evangelischen Hochschule Tabor in Marburg hat einen Artikel mit dem Thema Hoffnung in der Krise als mögliche Aufgabe der Sozialen Arbeit verfasst und dabei den Religionsaspekt in den Fokus gerückt (Ders. in: J. Henseler/ T. Kurtz (Hrsg.), Soziale Arbeit in der Krise?, Wiesbaden 2022). In der Tat stehen wir als sozial Arbeitende vor der Frage, auf welcher Grundlage wir das Konstrukt Hoffnung für uns und unsere Klienten aufrichten wollen.

Hoffnung basiert auf Sinn und beginnt damit bei der Sinnfrage in der akuten Betroffenheit. Nur über den Sinn erschliesst sich die Bedeutung dessen, was wir erfahren. Sinnerfahrung ist Teil des sozialen Kapitals (P. Bourdieu), welches uns umgibt. Dieses für jeden Einzelnen zu erschliessen, ist die Aufgabe der Sozialen Arbeit. Der gemeinschaftlich getragene Sinn, auch wenn es mein ganz persönlicher und subjektiver Sinn ist, bei dem ich mich aber mit anderen verbunden fühle, ist es, der die Türe aufstösst zu einem sicheren Ort. Dass dieser Ort über das irdisch Soziale hinausweist, diesem aber eine besondere Qualität zuschreibt, ist u.a. die Botschaft des christlichen Glaubens.

Dr. Roland Mahler



Interview mit Magali Kümmerli

## «Ich liebe Herausforderungen»

Magali Kümmerli ist seit August 2022 Klassenbegleiterin an der ICP. Im Interview verrät sie mehr zu ihrer Person und ihrem Einstieg in die ICP.

### Magali, kannst du uns etwas über deinen persönlichen Hintergrund sagen?

Ich bin mitten in Basel in einem Einfamilienhaus aufgewachsen und habe dort auch die Schulen besucht. Ich bin doppelsprachig Französisch/Deutsch aufgewachsen in einer Zeit, wo man das gar nicht so gerne sah. So bin ich auch mit dem französischen Sprachgebiet verbunden; meine Wurzeln liegen in Marseille. Nach der klassischen Schulzeit liess ich mich an der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik in Basel ausbilden. Seit 1996 bin ich als Sozialpädagogin unterwegs. Der Berufswunsch war unter anderem Folge der mehrjährigen Jungschararbeit beim Cevi, wo ich viel mit Kindern und Jugendlichen unterwegs war.

### Wie ging es dann weiter?

Nach der Ausbildung, die mir viel Wissen bescherte, spürte ich einen Drang, mich in meine Persönlichkeits-

entwicklung zu investieren. Ich ging daher mit Jugend mit einer Mission (JmeM) nach Amerika und besuchte dort eine Jüngerschaftsschule. Anschliessend leistete ich mit JmeM einen Einsatz unter Strassenkindern in Guatemala und zu einem späteren Zeitpunkt noch in Brasilien. Dort entwickelte ich eine eigentliche Sicht für die Arbeit unter Jugendlichen. Zurück in Basel, stieg ich in die offene Jugendarbeit ein und liess mich zur Erlebnispädagogin ausbilden. Um das Wissen anzuwenden, liess ich mich im «Sternen», heute «Youcount», anstellen und war dort 10 Jahre in der Schiffsarbeit aktiv. 4,5 Jahren war ich auf dem Jugendschiff auf dem Atlantik unterwegs und hatte dort die pädagogische Leitung. Es war eine spannende und wertvolle Zeit, in der ich viel in Jugendliche investieren konnte.

Darauf begleitete ich während acht Jahren Pflegekinder und Pflegefamilien und bildete Pflegeeltern innerhalb von familynetwork.ch aus. In dieser Zeit absolvierte ich ein CAS in Traumapädagogik, das mir in der Arbeit mit den Pflegeeltern diente.

Ich beschloss sodann, mich nochmals neu zu orientieren und bewarb mich bei der ICP.

### Und ganz privat?

Ich gründete eine Familie und zog nach Oftringen in den Aargau. Mein Mann brachte zwei Jungs mit in die Familie, sodass wir schnell eine wachsende Familie waren. Wir bekamen dann noch zwei Mädchen, sodass wir als Familie mit vier Kindern in unterschiedlichen Lebensphasen unterwegs sind.



### Was hat dich motiviert, dich für die Stelle an der ICP zu bewerben?

Ich bewarb mich auf eine offene Stelle an der ICP, die mir eine ehemalige Mitarbeiterin zuflüsterte. Dabei hatte ich noch keine konkreten Vorstellungen, was mich da erwarten würde. Im Gespräch mit Marc Peterhans wurde mir dann deutlich, wie hier Menschen ausgebildet, geprägt und gefördert werden und wie ich meine 20-jährige Erfahrung in unterschiedlichsten Bereichen hier einbringen könnte.

### Bist du der ICP schon vorher begegnet?

Ich kenne die ICP seit ihrer Gründerzeit. Schon damals begegnete ich Marc Peterhans als Mitarbeiter auf dem Jugendschiff. Der «Sternen» war bekanntlich an der Gründung der ICP mitbeteiligt. Etliche Leute dieser Institution machten sodann die Ausbildung bei der (heutigen) ICP und sind als Sozialpädagogen unterwegs. Ich bekam dann auch einiges von den Studierenden mit.

### Wie hast du deinen Einstieg an der ICP erlebt?

Intensiv, aber sehr gut. Ich traf ein gutes, engagiertes Team an und erhielt eine gute Einführung. Die Wertschätzung an der ICP fiel mir schnell positiv auf. Auch mit den Studierenden kam ich bald in Kontakt und freue mich, sie begleiten und fördern zu dürfen.

### Was macht dir Freude in dieser neuen Aufgabe?

Meine Freude ist vor allem, dass ich die Freude an der sozialpädagogischen Arbeit den Studierenden weitergeben, mit ihnen teilen und sie auf den spannenden Beruf vorbereiten kann. Ich liebe auch die Abwechslung in meiner Aufgabe, die vom Unterrichten bis zum Begleiten reicht.

### Was aus deiner Berufserfahrung möchtest du den Studierenden weitergeben?

Es ist zuerst die Freude am Beruf! Wir als Sozialpädagogen stehen oft vor Herausforderungen. Wichtig ist, sich und die Situation immer wieder zu reflektieren und sich seinem Handeln bewusst zu sein. Eine gesunde Nähe/Distanz hilft, den Beruf als Sozialpädagogen über Jahre gerne zu haben und dabei nicht in eine Überforderung zu kommen. Herausforderungen, die nicht zu Überforderungen werden, sind ein spannendes Lernfeld und erweitern unseren Radius. Der Beruf bereitet mir Freude, und ich lerne dabei selbst immer wieder viel. Ich liebe Herausforderungen!

Das bedeutet auch, dass man sich selbst und seine eigenen Grenzen kennen sollte. Man muss sich in diesem

Beruf auch abgrenzen und sich zwischendurch erholen können. Und man muss professionelle Beziehungen leben und lösungsorientiert arbeiten können. Vorwärtsschauen, um im Hier und Jetzt etwas bewirken zu können.

### Was machst du, um dich von der Arbeit an der ICP zu erholen?

Zuerst einmal würde ich sagen, dass ich wenig Erholung brauche, wenn ich meine Arbeit liebe, dabei Wertschätzung erlebe und eine gesunde Abgrenzung leben kann.

### Wie erholst du dich in der Arbeit und in deinem familiären Umfeld?

Ich bin ein Familienmensch. Zeit mit der Familie zu verbringen, sei es mit meinem Mann, unseren Kindern, die meinen Alltag prägen oder mit unserem Enkel, den wir

## «Das bedeutet auch, dass man sich selbst und seine eigenen Grenzen kennen sollte.»

Magali Kümmerli

regelmässig hüten, hilft mir immer wieder, aufzutanken. Sehr gerne verbringe ich meine Ferien in Frankreich am Meer und genieße die Zeit mit Lesen, Fahrradfahren, feinem Essen, einem Glas Wein und der duftenden Meeresatmosphäre. Der Sport und die Natur helfen mir im Alltag, ein ausgeglichenes Leben zu führen. So bin ich immer wieder auf dem Mountainbike, den Skis oder sonst in der Natur anzutreffen.

Auch gemeinsame Zeit mit Freunden bei einem feinen Essen sind mir sehr wichtig, der Austausch über Gott und die Welt darf dabei nicht fehlen.

> Magali Kümmerli (50), verheiratet, vier Kinder, ist seit August 2022 Klassenbegleiterin in der HFS ICP. Nach ihrer Ausbildung zur Sozialpädagogin 1996 war sie in verschiedensten sozialpädagogischen Arbeiten im In- und Ausland tätig, nach ihrer Ausbildung zum Beispiel auf dem Jugendschiff des «Sternen» (heute «Youcount»). Sie absolvierte etliche Weiterbildungen, so in Erlebnispädagogik, Coaching und Familienbegleitung. Zuletzt erwarb sie ein CAS in Psychotraumatologie und Traumapädagogik. Sie lebt mit ihrer Familie in Oftringen.



Interview mit Emanuel Fritschi und Stefanie Reusser

## «Die neue Leitung bedeutet einen Kulturwandel»

Erstmals in ihrer Geschichte hat die ICP eine Co-Leitung. Ein Mann und eine Frau mit ganz unterschiedlichen Prägungen und Herkunft führen die Höhere Fachschule in die Zukunft und meistern den gegenwärtigen Umbruch.

**Stefanie und Emanuel, ihr leitet seit Anfang Jahr die ICP. Wer von euch hat seitdem den weiteren Arbeitsweg? Und wie oft nehmt ihr ihn unter die Räder.**

**Emanuel:** Ich komme aus Dorf bei Andelfingen. Für mich sind es rund 110 Kilometer. Ich komme auf «Schienenrädern» und werde von einem ICP-Taxi an der Busstation an der Bushaltestelle Hauenstein abgeholt.

**Wie oft nehmt ihr den Weg unter die Räder?**

**Stefanie:** 2–3 Mal pro Woche – mit einer Übernachtung.

**Emanuel:** Ein- bis zweimal pro Woche.

**Wer trinkt mehr Kaffee oder Tee?**

**Stefanie:** Für mich ist es eindeutig der Kaffee. Definitiv mehr als Emanuel. Tee ist nicht meine Leidenschaft.

**Emanuel:** Für mich ist es der Tee, ich trinke aber auch drei Kaffees pro Tag.

### «Es geht um ein Weiterbauen an der ICP, und das ist ein spannender Prozess, der Freude macht.»

Stefanie Reusser

**Stefanie:** Mein Arbeitsweg ist etwas kürzer: 80 Kilometer. Ich komme aus Lyss und fahre meistens mit dem Auto, da ich jeweils einmal in der Woche an einem Ort in der Nähe der Schule übernachtete, der nur mit dem Auto erreichbar ist.

**Wer von euch ist strukturierter, wer spontaner?**

**Emanuel:** Wir haben darüber intensiv diskutiert. Ich bin eher zurückhaltend, kann aber auch spontan sein.

**Stefanie:** Ich bin eher spontan, kann aber auch strukturiert sein, wenn es wichtig ist. Unter Druck ist Emanuel strukturierter, und ich werde chaotisch (schmunzelt).

**Stefanie und Emanuel: Wo seht ihr die Chancen einer Co-Geschäftsleitung für die ICP?**

**Stefanie:** Die grosse Chance ist, dass wir uns ergänzen und gemeinsam tragen und gestalten können. Es hängt

nicht alles an einer Person. Wir sind dazu jeweils auch gemeinsam auf der Froburg.

**Emanuel:** ...und halten auch die Sitzungen gemeinsam ab. Als Co-Geschäftsleitung ist es uns wichtig, dass der «Chare» ICP nicht nur von einer Person gezogen wird, sondern dass wir die ICP mit mehr Personen vorwärts ziehen möchten. Wir werden vielen Mitarbeitenden mehr Eigenverantwortung übertragen. Dazu ist nebst dem Mitdenken auch ein grösseres Mit-Hand-Anlegen gefragt. So kann agiler gehandelt und gesteuert werden. Das ist eine grosse Stärke.

**Stefanie:** Eine Stärke ist auch, dass wir aus verschiedenen Regionen der Schweiz kommen und dort gut vernetzt sind. Ein Vorteil auch deshalb, weil die Studierenden aus der ganzen Deutschschweiz kommen.

Ausserdem können Ideen, Verbesserungen und Möglichkeiten von zwei Personen besser genutzt werden. Ich bin überzeugt, dass uns das hilft, in einem sich immer schneller verändernden Umfeld neue Chancen und Perspektiven zu erkennen. Und zwar besser, als wenn das nur einer macht. Es wird uns auch helfen, die ICP personenunabhängiger und damit sicherer zu machen.

#### Setzt ihr in der Geschäftsleitung unterschiedliche Schwerpunkte?

**Emanuel:** Wir haben die Aufgaben klar aufgeteilt. Bei Stefanie ist es die Schulleitung und das Personelle, ich mache eher den Rahmen und die Dienstleistungen, Infrastruktur, Qualitätsmanagement und die Weiterbildung.

#### Was ist für euch aktuell die grösste Herausforderung?

**Stefanie:** Eine grosse Herausforderung ist die konzeptionelle Umstellung auf einen dreijährigen und einen vierjährigen Studiengang. Es ist zum Teil die Quadratur des Kreises. Es bedingt, dass wir viele Unterlagen neu erarbeiten und dabei darauf achten müssen, dass wir sie mit den Dozierenden und den Studierenden in den verschiedenen Jahrgängen in Übereinstimmung bringen. Vieles läuft aktuell noch nach altem Konzept, gleichzeitig startet das neue, das ist herausfordernd.

**Emanuel:** Die neue Leitung bedeutet sowohl für uns wie auch die Studierenden einen Kulturwandel. Unser Ziel dabei ist, dass die Mitarbeitenden mehr Verantwortung übernehmen und auch mitbestimmen können. Wir schätzen es, dass die Mitarbeitenden bereit sind, sich da hineinzuknien. Das stellt eine neue Dimension dar.

#### Was ist euch wichtig/Was ist euer Wunsch für die ICP?

**Emanuel:** Wir wollen die Einmaligkeit der Aus- und Weiterbildung (Stichworte: Innovativ/christlich/persönlich) aufrecht erhalten und die Studierenden für die alltäglichen Aufgaben auch zukünftig gut ausrüsten. Sie sollen erleben, dass der christliche Glaube eine Ressource ist, die einen Unterschied zur rein fachlichen Ausbildung macht.

**Stefanie:** Ich stimme dem zu. Mir ist zum einen wichtig, dass die Fachlichkeit hervorragend ist, aber auch, dass die Studierenden im Glauben wachsen. Wie es für die ICP ja immer wichtig war. Gerade heute – nach einigen Lektionen über schwierige Themen wie Traumata und Depressionen – hörte ich die Studierenden zusammenkommen und worshippen. Das hat mich enorm gefreut, denn das macht den Unterschied zu anderen Ausbildungsstätten aus. Ich träume von fachlich gut ausgerüsteten jungen Leuten, die mit Begeisterung im Berufsleben stehen und dort ihre Berufung leben. Zudem legen wir Wert auf ein gutes Miteinander von Praxisausbildungsstätten und Studium. In der aktuellen Situation des Fachkräftemangels werden wir so gemeinsam stark.

#### Was werdet ihr in den folgenden Wochen mit Priorität angehen?

**Stefanie:** Vieles! Als Schulleiterin unterrichte ich auch, gleichzeitig plane ich und kümmere mich um Personalfragen. Derzeit geht es um neue Dokumente und Strukturfragen. Und dabei möchte ich natürlich auch meinen Co-Leiter näher kennen lernen.

**Emanuel:** Zum einen gilt unser Schwerpunkt dem neuen Ausbildungskonzept und seiner staatlichen Anerkennung. Weitere Aufmerksamkeit schenken wir dem Ausbau von guten Rahmenbedingungen welche die Schule auch zu-

## «Die neue Leitung bedeutet sowohl für uns wie auch die Studierenden einen Kulturwandel.»

Emanuel Fritschi

künftig weiterbringen kann. Zudem möchte ich noch ein wenig mehr spüren, wie die Schule tickt und mich in den Schulalltag einfühlen.

#### Ist das stressig oder motivierend?

**Stefanie:** Für mich ist es motivierend, ich erlebe gerne Neues. Es geht um ein Weiterbauen an der ICP, und das ist ein spannender Prozess, der Freude macht.

**Emanuel:** Daran kann ich mich nur anschliessend. Auch ich sehe mit Begeisterung auf das, was auf uns zukommt.



Interview mit Emanuel Fritschi

## «Ich engagiere mich gerne in innovativen Institutionen»

Seit dem 1. Januar 2023 wird die ICP von Stefanie Reusser und von Emanuel Fritschi in einer Co-Leitung geführt. Er bringt nun an der ICP seine langjährige Erfahrung in der Geschäftsführung u.a. im sozialpädagogischen Bereich sowie als selbständiger Trainer und Coach ein.

**Bitte sage uns etwas über deinen persönlichen Hintergrund, deinen Werdegang und deine Verbindung zur ICP.**

Ich bin in einer christlichen Bauernfamilie aufgewachsen und durfte ein Elternhaus haben, das gerne Menschen unterstützte, die in einer sozialen Notlage waren. Das prägte meine sozial-diakonische Grundhaltung.

Nun bin ich über 33 Jahre glücklich verheiratet. In dieser Zeit wurden uns drei wunderbare Jungs geschenkt. Das Privileg, eine gesunde Familie zu haben, ermutigte uns,

auch die Türen zu öffnen und Jugendlichen vorübergehend ein Zuhause zu bieten. Seit sechs Jahren haben wir regelmässig ein Baby bei uns, das für die Adoption vorgesehen ist. Das hält uns so richtig jung (lächelt).

Beruflich habe ich zuerst einen handwerklichen Beruf erlernt und mich dann bald für einen kaufmännischen Berufsweg entschieden, auf dem ich in der Privatwirtschaft und in Institutionen viel lernen konnte. In dieser Zeit habe ich mich kontinuierlich weitergebildet und ein Nachdiplomstudium in Unternehmensführung an der

HSG absolviert. Seit bald 15 Jahren bin ich mehrheitlich selbständig tätig in der Personal- und Organisationsentwicklung. Dabei habe ich auch einen MAS in Ausbildungsmanagement an der ZHAW/IAP besucht.

In Kontakt mit der ICP bin ich vor allem durch zwei Mandate gekommen, während ich interimistisch die Geschäftsleitung in einer Familienplatzierungsorganisation und in einem Kleinheim für Kinder und Jugendliche ausübte.

#### **Was hat dich motiviert, die Stelle bei der ICP anzutreten?**

Ich engagiere mich gerne in Institutionen, wo Kernwerte, welche mir persönlich wichtig sind, weitergegeben und unterstützt werden. Institutionen, die innovativ neue Wege gehen, welche das Christliche als Ressource sehen, das Sinn stiftet und wo Menschen persönlich in Beziehungen miteinander sind.

#### **Was macht dir in dieser neuen Rolle Freude?**

Dass ich nicht allein leiten muss, sondern zu zweit und mit einem engagierten Mitarbeiterteam, das einfach einen super Job macht!

#### **Welche persönlichen Erfahrungen möchtest du in die neue Leitungsaufgabe einbringen?**

Mein Kulturverständnis einer agilen Führung, die es heutzutage braucht. Auch mir ist es wichtig, ständig dazulernen. Zudem teile ich gerne mein breit abgestütztes Wissen und meine Lebenserfahrung sowie meine Gelassenheit und Zuversicht in Veränderungsphasen. Die Auswirkung der neuen Co-Leitung wird sein, dass Ideen, Verbesserungen und Möglichkeiten besser ausgeschöpft werden können. Ich bin überzeugt, dass hilft uns in dem sich immer schneller verändernden Umfeld, neue Chancen und Perspektiven zu erkennen. Besser als wenn dies nur eine Person tut.

#### **Was machst du, wenn du nicht an der ICP arbeitest?**

Ich bin selbständiger Unternehmer und beschäftige mich vor allem mit Teams die sich entwickeln wollen. Ich berate und trainiere Organisationen und Teams, welche sich im Kundenverhalten verbessern wollen, um mehr Weiterempfehlung zu erhalten. Ausserdem unterrichte ich Leadership und Kommunikation an einer anderen

## **«Auch mir ist es wichtig, ständig dazulernen.»**

Emanuel Fritschi

Schule. Meine Freizeit geniesse ich in den Bergen, engagiere mich in einer florierenden christlichen Gemeinde und übe mich nebenbei als «Naturjodler.»

> Emanuel Fritschi (55) ist verheiratet und hat drei erwachsene Söhne. Nach einer Bäckerlehre, die er 1986 abschloss, entwickelte er sich beruflich kontinuierlich weiter, zuerst in den Bereichen Verkauf und Unternehmensführung. 2008 absolvierte er sodann einen Studiengang in angewandtem Coaching und 2010 in kompetenzorientierter Familienarbeit mit eidg. Fachausweis als Ausbilder. 2011 folgte ein MAS in Ausbildungsmanagement und 2017 ein CAS in Betriebswirtschaft des Sozialwesens. Emanuel Fritschi wohnt mit seiner Familie in Dorf bei Andelfingen.

Nach 10 Jahren nachgefragt bei...

# Daniel Wüthrich



## Etwas Wertvolles, das ich an der ICP gelernt habe

Viel über mich selbst, zum Glück!

## Eine (aktuelle) Herausforderung in meinem (Berufs-)Alltag

Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen.

## Mir gefällt der Beruf als SozialpädagogIn, weil...

...ich noch immer jeden Tag etwas Neues lernen darf und am Schluss die Hoffnung auf Veränderung besteht, egal, welche Ausgangslage herrscht.

## Was ich von (einem) Klienten gelernt habe

Beziehung legitimiert Erziehung.

## Diesen Impuls habe ich für meine sozialpädagogische Arbeit durch meinen christlichen Glauben erhalten

Demut! Sie ist der Schlüssel zu Menschenherzen.

## Erfolg ist für mich,...

...wenn ich mein Gegenüber «sehen» kann.

## Als Ausgleich zu meinem Beruf habe ich...

...3 Kinder und einen Garten.

## In 10 Jahren möchte ich...

...meine Rolle als Ehemann, Vater und Pädagoge noch besser ausfüllen können!

### Ausbildung an der ICP:

hfs 2009–2013

### Aktuelle berufliche Tätigkeit:

60% Sozialpädagoge bei prima-familia und Hausmann

### Wohnort:

Thun, Kanton Bern

### Zivilstand/Kinder:

verheiratet, 3 Kinder  
Lenn, Malou und Yuri


**Ausbildung an der ICP:**

SCS ca. 1998–2003

**Aktuelle berufliche Tätigkeit:**

Mutter, MPA & Sozialpädagogin in der Patientenversorgung der Sucht- und Substitutionsbehandlung, Zentrum für Suchtmedizin, TZB Basel

**Wohnort:**

Riehen bei Basel

**Zivilstand/Kinder:**

verheiratet, 3 Kinder

## Nach 20 Jahren nachgefragt bei...

# Heidi Schönthaler-Roskopf

### Etwas Wertvolles, das ich an der ICP gelernt habe

Ich konnte mich auf einen Prozess der Auseinandersetzung mit mir selber einlassen, der mich offener und ehrlicher mit mir selber werden liess. Dadurch habe ich ein Ja zu mir gefunden.

### Eine (aktuelle) Herausforderung in meinem (Berufs-)Alltag

Es ist meine TÄGLICHE Herausforderung, als berufstätige Mutter den Alltag unter einen Hut zu kriegen. Die Work-Life-Balance bleibt meine Herausforderung!

### Die letzte Weiterbildung befasste sich mit...

...einem Nachdiplom in Schemapädagogik. Weitere Selbsterkenntnis sowie erweitertes Verständnis für die teils sehr herausfordernden (z.B. provozierenden) Verhaltensweisen unserer PatientInnen.

### Erfolg ist für mich...

...wenn ich meine Fähigkeiten und mein Wissen im richtigen – gottgegebenen – Moment einsetzen kann, um in das Leben von einem Menschen hinein zu wirken und am Ende des Tages nicht vergesse, (Gott) zu danken.

### Als Ausgleich zu meinem Beruf mache ich...

Ich liebe es, in Secondhandläden zu stöbern und am Kleidertausch teilzunehmen, Kulturanlässe mit meinem Mann zu besuchen, mit meinen Kindern zu lachen und mit meiner Zwillingsschwester zu telefonieren. Geleitete Tage der Stille, während denen ich mich wieder neu auf Gott ausrichten, Joggen und mit dem Velo zur Arbeit fahren kann.

### In 10 Jahren möchte ich...

...immer noch Gott und meine Familie von Herzen lieben – und meine Mitmenschen wie mich selbst.

### Mein Tipp für alle, die noch in der Ausbildung sind

Nutzt diese Ausbildungszeit für Eure eigenen (manchmal schmerzvollen, aber heilsamen) Prozesse. Solche Chancen hat man nicht oft im Leben.

# #News

Ende Oktober startet ein neuer **Zertifikatslehrgang zum ADHS-Coach** mit 22 Teilnehmenden. Der Zertifikatslehrgang war bereits anfangs Februar ausgebucht. Wir freuen uns an der grossen Nachfrage für diese Weiterbildung.

Neu bietet die ICP ab September 2023 die Ausbildung wahlweise in drei oder vier Jahren an. Zudem wird ein Teil der Ausbildung in Form von blended learning vermittelt. So werden neben den dreitägigen Schulblöcken vor Ort neu auch einzelne Tage online oder in regionalen Lerngruppen stattfinden.

Die ICP sucht ab 1. August 2023 oder nach Vereinbarung eine Ausbilderin/einen Ausbilder (60–80%). Mehr Informationen zur Stelle: [icp.ch](http://icp.ch)

Neu ist die ICP auf social media vertreten. Das Ziel dabei ist, über die verschiedenen Geschehnisse an der ICP zu informieren und persönliche Einblicke in den Studienalltag zu geben. So findet man zum Beispiel in unseren Instagram-Highlights einige Einblicke der kreativen SMG-Woche.

Wir freuen uns über neue Follower:

-  Instagram: [hf\\_icp](https://www.instagram.com/hf_icp)
-  Facebook: Höhere Fachschule für Sozialpädagogik ICP
-  LinkedIn: Höhere Fachschule für Sozialpädagogik ICP

## Höhere Fachschule für Sozialpädagogik ICP

Froburgstrasse 266  
CH-4634 Wisen (SO)

062 293 50 01  
[admin@icp.ch](mailto:admin@icp.ch)

[icp.ch](http://icp.ch)



# Agenda

11. August 2023

## Diplomfeier hfs Klasse 2019–2023

Olten, Hotel Olten

24. August 2023

## PraxisausbilderInnen-Tag 2023

Wisen, Fachschule Froburg

4. September 2023

## Ausbildungsstart neue Ausbildungsklasse Sozialpädagogik HF

Wisen, Fachschule Froburg

7. September 2023 | 16.00–17.30 Uhr

## Infoveranstaltung Sozialpädagogik HF

Online

14. September 2023 | 19.00–20.30 Uhr

## Infoveranstaltung Sozialpädagogik HF

Online

3. Oktober 2023

## Infoveranstaltung Sozialpädagogik HF mit der Möglichkeit, in den laufenden Unterricht hineinzuschnuppern

Wisen, Fachschule Froburg

10. Oktober 2023

## Anmeldeschluss Aufnahmeverfahren Sozialpädagogik HF

18. Oktober 2023

## Aufnahmeverfahren Sozialpädagogik HF

Wisen, Fachschule Froburg

28. Oktober 2023

## Start Zertifikatslehrgang ADHS-Coach

Wisen, Fachschule Froburg

9./10. November 2023

## Start Zertifikatskurs Emotional Logic

Wisen, Fachschule Froburg

30. November 2023

## Zertifikatskurs Emotional Logic, Kursblock 2

Wisen, Fachschule Froburg