



TERRA VECCHIA

Ein Lehrbetrieb



Herausgeberin:

Stiftung Terra Vecchia, Melchenbühlweg 156, 3073 Gümligen
info@terra-vecchia.ch, www.terra-vecchia.ch

Gesamtkoordination:

Gabriela Graber, Vorsitzende der Geschäftsleitung

Gestaltung:

Büro Destruct, Marc Brunner, Wasserwerksgasse 7, 3011 Bern
mb@burodestruct.net, www.burodestruct.net

Redaktion:

Bachmann Kommunikation, Monika Bachmann,
Schönburgstrasse 41, 3013 Bern
mb@bachmann-kommunikation.ch, www.bachmann-kommunikation.ch

Fotografien:

Franziska Frutiger, Ziegelhof, 3235 Erlach
info@franziskafrutiger.com, www.franziskafrutiger.com

Alexander Jaquemet, Ziegelhof, 3235 Erlach
alexander@jaquemet.com, www.jaquemet.com

Foto S.21 zvg

Korrektorat:

Kevin Dasen, Zentrale Dienste
Final: Brigit Zuppinger

Druck:

Druckerei Brunner, Uettligenstrasse 13, 3033 Wohlen b. Bern
info@druckerei-brunner.ch, www.druckerei-brunner.ch

Auflage: 4'900 Exemplare
Erscheinungsdatum: Juni 2017

DIE BÜHNE GEHÖRT DEN LERNENDEN

Die Regel und die Ausnahme liegen ziemlich nah beieinander. So gilt etwa die Regel, dass Jugendliche nach der obligatorischen Schulzeit eine Ausbildung absolvieren. Doch junge Menschen befinden sich während dieser Lebensphase manchmal in einem Ausnahmezustand. Das zeigt das Beispiel von Joshua Karanga'e (S. 30), der sich nach der Schule nicht in einem Lehrbetrieb, sondern vor allem auf der Strasse aufhielt.

Uns allen ist bewusst, wie wichtig der Berufseinstieg für junge Menschen ist. Ohne Ausbildung keine Perspektiven. Ohne Perspektiven keine gesellschaftliche Integration. Die Stiftung Terra Vecchia macht den Ausnahmezustand deshalb zur Regel und bietet Menschen, die sich – aus unterschiedlichen Gründen – in einer schwierigen Lebenssituation befinden, eine Lehrstelle an.

In diesem Jahresmagazin erfahren Sie mehr über unser Engagement im Bereich der Berufsbildung. Lehrmeister und Berufsbildnerinnen der Stiftung Terra Vecchia erzählen, welche Kompetenzen im Umgang mit Auszubildenden gefragt sind (S. 12). Die Bühne

aber gehört den Lernenden selbst. Mit ihren ehrlichen und offenen Statements lassen sie uns an ihrem Leben mit allen Höhen und Tiefen teilhaben. Wir bedanken uns bei ihnen und sagen: Vorhang auf!

Dr. Rudolf Gerber
Stiftungsratspräsident





INHALTSVERZEICHNIS

- 6** Arbeitsintegration:
Ausbilden ist unsere Kernkompetenz
- 8** Holzbearbeiter EBA, 1. Lehrjahr
- 10** Delia Pfirter
Floristin EFZ, 2. Lehrjahr
- 12** Berufsbildung:
Ein Lehrstück
- 18** Lehrabschluss:
Training für den Ernstfall
- 20** Michael Arulnesathasan
Metallbauer EFZ, 2. Lehrjahr
- 21** Emilie Pasquier
Tierpflegerin EFZ, 1. Lehrjahr
- 22** Stefan Weibel
Automobilmechatroniker EFZ, 4. Lehrjahr
- 23** Beatrice Scheidegger
Kauffrau EFZ, 3. Lehrjahr
- 24** Zwischen Wunsch und Wirklichkeit:
Interview mit Gabriela Brahier Stark
- 28** Raphaela Müller
Zimmerin EFZ, 1. Lehrjahr
- 30** Joshua Karanga'e
Metallbaupraktiker EBA, 2. Lehrjahr
- 32** Raphael Eymann
abgeschlossene Ausbildung als Maurer EFZ
- 34** Neue Produkte im Sortiment
- 36** Hinweise und Adressen
- 38** Das letzte Wort: Peter Ryser

6 SCHLÜSSELJOB

Die Lehre ist ein Kraftakt. Sie fordert Energie, Leistung und Ausdauer. Menschen mit Leistungseinschränkungen haben es auf dem Weg in die Arbeitswelt doppelt schwer. Die Stiftung Terra Vecchia engagiert sich deshalb in der Berufsbildung und bietet Lehrstellen inklusive Unterstützung an.

12 PHANTASIE & CO.

Ausbilden heisst, sich Zeit nehmen. Kein einfaches Unterfangen in der Hektik des Alltags. Vier Berufsbildende diskutieren über Methoden der Begleitung von Lernenden und nennen dabei Begriffe wie Phantasie, Vertrauen und Fingerspitzengefühl.

18 DER PRÜFUNGSEXPERTE

Wer am Ende der Lehre die Prüfung bestehen will, muss die Anforderungen genau kennen. Für Schreinermeister Marcel Löhner macht es deshalb Sinn, dass Berufsbildende in Prüfungskommissionen mitwirken.

24 AUF DEM MARKT

Der Arbeitsmarkt sei in gewisser Weise elitär, findet Gabriela Brahier Stark, denn «Arbeitgeber suchen stets die Besten». Die Headhunterin spricht im Interview über Prinzipien der Personalrekrutierung und verrät, wie sie als Pfarrerin den Weg in die Privatwirtschaft gefunden hat.

AUSBILDEN IST UNSERE KERNKOMPETENZ Die Integration in die Arbeitswelt ist der Schlüssel zu einem autonomen Leben. Die Stiftung Terra Vecchia unterstützt mit ihren Angeboten der Arbeitsintegration jene Menschen, die auf dem Weg in die Berufswelt gezielt Begleitung benötigen.

Die Angebote der Stiftung Terra Vecchia haben sich in den vergangenen Jahrzehnten diversifiziert. Parallel zur stationären Sucht- und Sozialtherapie ist ein zweiter starker Pfeiler entstanden, die Arbeitsintegration. Mit rund 120 Plätzen in Produktions- und Dienstleistungsbetrieben sowie Werkstätten bietet dieser Bereich heute doppelt so viele Aufnahmemöglichkeiten wie die Sozialtherapie. Zentral ist dabei die Unterscheidung zwischen Produktions- und Dienstleistungsbetrieben einerseits und Werkstätten andererseits. In Werkstätten wie zum Beispiel GlasArt oder Recycling Manufaktur werden in geschütztem Rahmen Abklärungen und Arbeitstrainings durchgeführt. Fachpersonen der Arbeitsagogik begleiten die Klientinnen und Klienten während ihres Einsatzes. Anders in den vielfältigen Produktions- und Dienstleistungsbetrieben, wo ganz bewusst eine Brücke zwischen geschützter und realer Arbeitswelt geschlagen wird. Die im Markt positionierten Betriebe generieren mit dem Verkauf von Produkten und Dienstleistungen gegen 70 Prozent des Umsatzes. Die Klientel profitiert von einer individuellen, persönlichen Begleitung, die durch Fachpersonen der jeweiligen Branche in überschaubarem Rahmen gewährleistet ist.

Lernende an vorderster Front

Sämtliche Produktions- und Dienstleistungsbetriebe von Terra Vecchia bieten Ausbildungsplätze für Personen mit gewissen Leistungseinschränkungen oder Problemstellungen an. Sie haben die Möglichkeit, eine Berufslehre auf den Ausbildungsniveaus EFZ, EBA oder Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS in zehn verschiedenen Branchen zu absolvieren (siehe Box S. 14). Davon profitieren nicht nur Klientinnen und Klienten im Bereich der Arbeitsintegration, sondern auch jene, die sich in einer stiftungsinternen Sozialtherapie befinden. Wer in einer Gastfamilie platziert ist oder sich in der Sozialtherapie Melchenbühl oder Saurenhorn aufhält, hat aufgrund der geografischen Lage Zugang zu allen Lehrbetrieben der Stiftung Terra Vecchia. Klientinnen und Klienten der Sozialtherapie Brienzwiler-Corte haben die Chance, vor Ort in den Bereichen Schreinerei, Metallbau, Landwirtschaft, Malerei und Hauswirtschaft eine Ausbildung zu machen. Alle Lernenden arbeiten von Beginn weg in der realen Arbeitswelt und sind somit an vorderster Front.

Sie lernen unter Zeitdruck Aufträge der Kundschaft auszuführen und auf deren Wünsche einzugehen. Zudem arbeiten sie mit anderen Unternehmen zusammen. Diese Arbeitsbedingungen entsprechen den Verhältnissen des ersten Arbeitsmarkts und unterscheiden sich somit klar von jenen, die in sogenannt geschützten Werkstätten gelten.

Schritt in die Selbstständigkeit

Diese Form der Ausbildung fordert den Mitarbeitenden einiges ab, denn sie sind mit einer doppelten Kundenausrichtung konfrontiert: Zum einen nehmen sie Aufträge der Kundschaft entgegen, zum anderen begleiten sie Lernende, deren Ausbildungsplatz von einer Behörde subventioniert wird, zielorientiert auf ihrem Bildungsweg. Dieser Spagat stellt eine grosse Herausforderung dar und bedarf einer klaren Struktur und grossen Belastbarkeit. Die positive Wirkung dieses Übungsfeldes zeigt sich jedoch in der geforderten Marktfähigkeit nach Abschluss der Ausbildung: Die meisten Lernenden schaffen den Schritt in die Selbstständigkeit. Als Arbeitgeberin investiert die Stiftung Terra Vecchia übrigens nicht nur beachtliche Ressourcen in die Berufsbildung, sondern auch in die Ausbildung von Mitarbeitenden: 2016 bot sie elf Personen in den Branchen Soziale Arbeit, Agogik, Kaufmännisches und Handwerk einen regulären (nicht durch Dritte finanzierten) Praktikums- oder Ausbildungsplatz an.

Bildung fürs Leben

Die stiftungsinternen Lehrstellen stehen mehrheitlich Personen zur Verfügung, die durch eine Drittstelle subventioniert werden. Einzelne Ausbildungsplätze werden an sogenannte reguläre Lernende vergeben. Somit ist für eine gute Durchmischung gesorgt. Vom vielfältigen Lernangebot profitieren auch die Klientinnen und Klienten der stationären Sucht- und Sozialtherapie. Gezielte interne und externe berufsberaterische Abklärungen, Arbeitstrainings und schulischer Unterricht verfolgen das definierte Wirkungsziel der beruflichen Integration nach Austritt aus der stationären Phase.

Gesellschaftliche Integration und Autonomie stehen in engem Bezug zur beruflichen Qualifikation. Mit einer abge-

schlossenen Ausbildung wird die Chance einer regulären Anstellung erheblich erhöht. Das dadurch erzielte Einkommen ermöglicht eine selbstständige, unabhängige Finanzierung des Lebensunterhaltes. Ebenfalls werden praktische, theoretische und soziale Fähigkeiten geschult – Kompetenzen, die für das spätere Leben nützlich sind.

Das richtige Mass an Förderung

An die Ausbildungsverantwortlichen und die Teams stellen sich hohe Anforderungen. Ihre Klientinnen und Klienten weisen zum Beispiel schulische und berufliche Defizite auf oder haben aufgrund von gescheiterten Schul- und Berufserfahrungen ein schlechtes Selbstwertgefühl. Einige sind psychisch und psychosozial instabil oder abhängig von süchtig machenden Substanzen oder haben ein Suchtverhalten. Im Umgang mit ihnen ist also Fingerspitzengefühl gefragt. Trotz dieser Einschränkungen sind die Lernenden in den Produktions- und Dienstleistungsalltag eingebunden und erleben sich als wichtiges Mitglied bei der Umsetzung von Kundenaufträgen. Die Übergabe von verantwortungsbewussten Tätigkeiten orientiert sich dabei an ihrer persönlichen Stabilität. Die Ausbildungsverantwortlichen sind gefordert, das richtige Mass an gezielter Förderung und Forderung zu finden und dabei die Rolle des Arbeitgebers einzunehmen. Für die psychosoziale Begleitung sind die Fachpersonen Eingliederung der Fachstelle Arbeitsintegration oder die Fachmitarbeitenden der jeweiligen stationären Sucht- und Sozialtherapie zuständig.

Die klare Trennung der Aufgabengebiete im Rahmen eines Case Managements bewährt sich im Alltag. Gerade in unstillen Phasen oder Krisen können auf diesem Weg die Rolle des Arbeitgebers unterstrichen und Kundenaufträge priorisiert werden. Die Lernenden erfahren dabei, dass sie sich in einem geschützten Rahmen befinden, der einerseits Verständnis und Toleranz beinhaltet, andererseits aber auch Zuverlässigkeit, Motivation und Engagement fordert. Hält die unstillen Phase an, werden zeitnah Gespräche mit relevanten Personen wie Subventionsgeber und Vertrauenspersonen geführt. Ist die Krise nicht zu stoppen, kann ein Abbruch des Lehrverhältnisses die Folge sein. In den Jahren 2014 bis 2016 wurden 20 Lehren auf Grund unterschiedlicher Hintergründe abgebrochen: Psychische Instabilität, erneuter Suchtmittelkonsum oder Demotivation.

Wechsel in einen externen Betrieb

Die Stiftung Terra Vecchia verfügt über ein starkes Netzwerk mit KMU und Partnerorganisationen. Diese Kooperationen machen es möglich, dass ein Wechsel des Ausbildungsplatzes während der internen Ausbildungsphase vorgenommen werden kann. Gerade bei Personen mit grossem Entwicklungspotenzial ist es angezeigt, den Wechsel in einen externen Branchenbetrieb aktiv voranzutreiben, obwohl mit diesem Schritt auch eine tragende Ressource für den Betrieb

verloren geht. Die Praxis zeigt, dass Lernende mit persönlichen Besonderheiten in der Stiftung Terra Vecchia erfolgreich eine Lehre starten und abschliessen können. Das ist ein Prozess, der mit Kraft und Ausdauer verbunden ist. Eine Ausbildung wirkt sich auf das Leben jedes Einzelnen aus und weckt Träume, Hoffnungen, aber auch Ängste. Unsere Fachmitarbeitenden motivieren und unterstützen die Lernenden auf diesem Weg und glauben an ihre Stärken.

Gabriela Graber, Samuel Hunziker, Heinz Tschanz

Geschäftsleitung Stiftung Terra Vecchia

Übersicht Lernende 2014 bis 2016

	Sozialtherapie	Arbeitsintegration
Lehre intern gestartet	20	32
Lehre extern gestartet	20	0
Lehre abgeschlossen	15	16
Lehre extern fortgesetzt	5	6
Lehre abgebrochen	7	13





Die Arbeit gibt mir einen Rhythmus. Wenn ich abends nach Hause gehe, weiss ich, was ich geleistet habe. Mein Chef traut mir einiges zu.

Holzbearbeiter EBA
1. Lehrjahr





**Es ist schwierig, immer alle
Erwartungen zu erfüllen.
Noch schlimmer finde ich aller-
dings, wenn die Erwartungen
an mich sinken.**

Delia Pfirter
Floristin EFZ
2. Lehrjahr



EIN LEHRSTÜCK Wer eine Ausbildung macht, muss einen klaren Kopf haben. Was aber ist zu tun, wenn die Gedanken nicht frei sind? Das wissen die Auszubildenden in den Betrieben der Stiftung Terra Vecchia. Sie begleiten Lernende mit viel Phantasie – meist bis zum Lehrabschluss.

Bei den einen ist es die Depression, bei den anderen die Sucht. Oder sie bringen andere Einschränkungen mit, die ihnen den Weg in die Berufswelt erschweren. Das kann zum Beispiel ein ADHS oder Asperger-Syndrom sein, das sie seit Kindesbeinen begleitet. Alle Jugendlichen und Erwachsenen, die in einem Betrieb der Stiftung Terra Vecchia eine Lehre absolvieren, haben einen aussergewöhnlichen Weg hinter sich. Im ersten Arbeitsmarkt hat niemand auf sie gewartet. Sie schaffen eine Ausbildung nur mit gezielter Unterstützung – vor allem durch den Lehrmeister oder die Auszubildnerin. Vier von ihnen sitzen an diesem Nachmittag in der Sozialtherapie Melchenbühl an einem runden Tisch und debattieren über die Herausforderung der Berufsbildung: Eine Diskussion mit

Bernhard Hanel, Leiter Schlosserei Brienzwiler

Peter Horisberger, Leiter Holzbau Gümligen

Rico Schenk, Werkstattleiter Schreinerei Tägertschi

Jeanine Wüthrich, Betriebsleiterin Blumenladen Bern

Rico Schenk: *«Wir begleiten heute mehrheitlich Lernende mit psychischen Problemen oder Lernschwierigkeiten. Diese Leute sind oft noch wenig belastbar. Sie können dem Druck des ersten Arbeitsmarkts während einer Ausbildung nicht standhalten.»*

Bernhard Hanel: *«Wir beschäftigen ausschliesslich Lernende, die sich in der Sozialtherapie Brienzwiler befinden. Viele von ihnen haben Doppeldiagnosen, sie haben ein Suchtproblem und gleichzeitig eine psychische Krankheit.»*

Manchmal suchen diese Menschen jahrelang nach einer passenden Lehrstelle und finden nichts. Sie sind deprimiert und glauben nicht an sich. Mit den verschiedenen Ausbildungsniveaus (s. Box S. 14), welche die Stiftung Terra Vecchia anbietet, erhalten diese Leute eine Chance und entwickeln neue Perspektiven. Bevor jemand in eine Lehre einsteigt, wird allerdings sorgfältig abgeklärt, ob die Eignung vorhanden ist und die schulischen Leistungen bewältigt werden können. Dies erfolgt im Rahmen von externen Eignungstests. Nebst intellektuellen Fähigkeiten gibt es einen weiteren Faktor, der den Verlauf einer Ausbildung entscheidend beeinflusst: die Motivation.

Peter Horisberger: *«Wenn das Interesse nicht da ist, dann klappt es nicht. Spätestens nach sechs Monaten muss der Funke überspringen. Ansonsten wird der Leistungsdruck zu gross und das Ganze ist zum Scheitern verurteilt.»*

Jeanine Wüthrich: *«Als unsere Lernende eine Krise hatte, war die Motivation das tragende Element, um die Sache durchzustehen und letztlich wieder einzurenken.»*

Es ist wichtig, dass die Klientinnen und Klienten vorgängig ihre Probleme angehen und langsam Boden unter den Füssen finden. Wenn diese Stabilität erreicht ist, kann mit der Lehre gestartet werden. Das gilt auch für Klientinnen und Klienten aus dem Bereich der Arbeitsintegration, die keine interne Sozialtherapie machen. Manche von ihnen leben im Angebot Betreutes Wohnen. Dort finden sie die nötige Begleitung, um tagsüber fit für die Arbeit zu sein.

Peter Horisberger: *«Von null auf hundert schafft es niemand in die Lehre. Am besten machen die Leute vorher über ein paar Monate ein Arbeitstraining bei uns. Dann zeichnet sich ab, ob eine Ausbildung möglich ist.»*

Rico Schenk: *«Wir sind auch schon zu schnell in eine Lehre eingestiegen, was zu Misserfolgen führte. Es lohnt sich, im Vorfeld eine sorgfältige Abklärung durchzuführen. Heute warten wir so lange, bis die Leute den Kopf frei haben. Erst dann sind sie bereit und ausreichend stabil für eine Ausbildung. Auf diesem Weg verbuchen wir Erfolge. Ich habe in den letzten fünf Jahren sieben Lernende begleitet, die alle den Abschluss geschafft haben.»*

Es brauche viel Geduld und man müsse den Lernenden Vertrauen entgegenbringen, sagen die Auszubildenden. Kein einfaches Unterfangen, da die Betriebe von Terra Vecchia keine geschützten Werkstätten sind, sondern ihre Leistungen an herkömmlichen Betrieben des ersten Arbeitsmarkts messen. Es gilt also, in der Hektik des Alltags geeignete Mittel und Methoden zu finden, um die Lernenden zu begleiten und ihnen das erforderliche Wissen zu vermitteln.

Bernhard Hanel: *«Das Motto heisst: üben, üben und nochmals üben. Ich lasse die Lernenden ihre Erfahrungen machen. Wenn mal etwas schief geht, dann ist das keine*

Katastrophe. Ebenso wichtig ist auch das Gelingen: Ich will, dass die Leute bei der Arbeit Erfolg haben.»

Peter Horisberger: *«Nur Theorie vermitteln, das funktioniert gar nicht. Ich muss mir die Zeit nehmen und Vorlagen für sie machen. Als Zimmermann auf dem Bau kann ich das gut. So arbeite ich mit den Lernenden meist eins zu eins.»*

Rico Schenk: *«Es ist wichtig, geeignete Hilfsmittel zu finden, damit Lernende die Abläufe verstehen und sich diese vorstellen können. Ich fertige häufig detaillierte Pläne oder Schablonen an. Es sind ganz praktische und visuelle Mittel, die helfen, dass die Leute das Handwerk begreifen. Es ist jeden Tag eine neue Herausforderung, die Lernenden in die Arbeit einzubeziehen und gleichzeitig die Aufträge termingerecht fertigzustellen.»*

Jeanine Wüthrich: *«Die Kommunikation mit der Kundschaft spielt im Blumenladen eine wichtige Rolle. Das ist für Lernende mit bestimmten Einschränkungen eine grosse Herausforderung – und somit für uns ein heikles Unterfangen. Wir arbeiten mit ihnen daran und machen Trainings. Es ist immer wieder erstaunlich, welches Potenzial plötzlich zum Vorschein kommt.»*

Ausbilden heisst, sich Zeit nehmen. Das gilt in den Betrieben der Stiftung Terra Vecchia ganz besonders. Um die Lernenden mit den realen Verhältnissen des Arbeitsmarkts vertraut zu machen, absolvieren sie während der Lehre teils Praktika ausserhalb der stiftungseigenen Betriebe oder machen das zweite und dritte Lehrjahr in einer externen Firma. Hilft das, um nach der Lehre den Anschluss ans Berufsleben zu finden?

Rico Schenk: *«Das ist ein grosser Schritt. Deshalb bieten unsere Leute von der Fachstelle Arbeitsintegration Nachbetreuung an, zum Beispiel in Form eines Jobcoachings. Davon kann auch der neue Arbeitgeber profitieren. Im Notfall leisten wir eine Art Garantie: Wir nehmen die Person wieder in unseren Betrieb zurück.»*

Bernhard Hanel: *«Diesen Rückhalt bieten wir auch in der Sozialtherapie, das stösst bei externen Lehrbetrieben auf Resonanz. Die wissen ganz genau: Bei Krisen oder wenn sonst etwas nicht funktioniert, wird der Mitarbeiter vorübergehend wieder bei uns beschäftigt.»*

Dass es Rückfälle und Tiefschläge geben kann, das wissen die Auszubildenden in den Betrieben nur zu gut. Um Krisen rasch zu erfassen oder diesen vorzubeugen, ist Präsenz und eine gute Beobachtungsgabe gefragt. Meist sind in ein Lehrverhältnis verschiedenste Personen und Organisationen involviert. Regelmässige Standortbestimmungen mit den Lernenden, ihren Angehörigen und Drittstellen wie etwa der IV oder dem Sozialdienst sind ein fester Bestandteil des Arrangements.

Peter Horisberger: *«Von den Lernenden wird viel erwartet. Häufig üben die Behörden oder die Eltern zusätzlich Druck*

aus, obwohl sie nur das Beste wollen. Wenn der Druck zu gross wird, kann das zu einer Krise führen.»

Rico Schenk: *«Ja, es kommt vor, dass das Umfeld zu stark auf die Lernenden einredet. Damit lässt sich ein Abbruch aber meist nicht verhindern. In Einzelfällen kann es Sinn machen, die Lehre zu stoppen, bis die Verhältnisse wieder stabil sind.»*

Das Lernen macht mehr Spass, wenn das Klima am Arbeitsplatz stimmt. Wesentlich sind dabei Beziehungen. Menschen, die auf ihrem Werdegang Misserfolge erlebt haben, sind besonders sensibel und auf optimalen Support angewiesen. Auszubildende benötigen somit nicht nur Fachkompetenz, sondern auch viel Fingerspitzengefühl. Vertrauen – das ist ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Rico Schenk: *«Viele unserer Lernenden haben zuvor im Leben nur Kritik geerntet. Positive Feedbacks sind deshalb wichtig. Man muss Vertrauen schaffen, aber immer auch die nötige Distanz wahren.»*

Jeanine Wüthrich: *«Wir kümmern uns in der Arbeit nicht nur um das Tagesgeschäft, sondern haben noch eine zusätzliche Herausforderung: Wir leisten Unterstützung, damit die Lernenden im Leben Fuss fassen.»*

Bernhard Hanel: *«Ich habe meinen Beruf als Schlosser sehr gern. Früher hat mir bei der Arbeit jeweils der menschliche Aspekt gefehlt. Das ist jetzt anders. Ich gebe den Lernenden gerne etwas weiter und erfreue mich an ihren Fortschritten.»*

LEHRBETRIEBE UND BERUFE

Baumeister: Maurer/in, Baupraktiker/in

Holzbau: Zimmermann/Zimmerin, Holzbearbeiter/in

Malerei: Maler/in, Malerpraktiker/in

Schreinerei: Schreiner/in, Schreinerpraktiker/in, Praktiker/in PrA Schreinerei

Schlosserei: Metallbauer/in, Metallbaupraktiker/in, Praktiker/in PrA Metallbau

Blumenladen: Florist/in

Zentrale Dienste: Kaufmann/Kauffrau, Büroassistent/in

Recycling Manufaktur: Praktiker/in PrA Nähen

Gastronomie: Praktiker/in PrA Hauswirtschaft, Praktiker/in PrA Küche

GlasArt: Praktiker/in PrA Logistik

Brienzwiler-Corte: Schreiner/in, Metallbauer/in, Maler/in, Landwirt/in, Hauswirtschaftspraktiker/in

Alle Ausbildungen werden mit oder ohne betreute Wohnform angeboten.

DIE AUSBILDUNGEN

Lernende haben die Möglichkeit, einen Beruf zu wählen, der ihren Fähigkeiten entspricht. Die Stiftung Terra Vecchia stellt Ausbildungsplätze auf verschiedenen Niveaus zur Verfügung.

Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ

Die zur Berufsbildung erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen werden in einer drei- bis vierjährigen Ausbildung vermittelt. Wer die Lehre erfolgreich beendet, erhält nach dem Abschluss den Titel EFZ. Es handelt sich um einen geschützten und vom Bund anerkannten Titel.

Eidgenössisches Berufsattest EBA

Die zweijährige Lehre richtet sich hauptsächlich an Personen mit schulischen Schwierigkeiten. Die Lern-

enden eignen sich in einem Lehrbetrieb praktische Fähigkeiten an und besuchen an einem Tag pro Woche die Berufsschule. Diese Lehre führt wie die drei- oder vierjährige Ausbildung zu einem eidgenössisch anerkannten Titel.

Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS

Die Ausbildung orientiert sich an den individuellen Fähigkeiten von Jugendlichen, die der zweijährigen Attestausbildung (EBA) wegen einer Lern- oder Leistungsbeeinträchtigung nicht – oder noch nicht – gewachsen sind. Die Lernenden arbeiten in einem Lehrbetrieb mit. An einem halben Tag pro Woche wird an der Berufsschule Allgemeinbildung vermittelt. Junge Menschen erhalten mit der PrA Zukunftsperspektiven und verbessern ihre Integrationschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt.

**Von null auf hundert schafft es niemand in die Lehre.
Am besten machen die Leute vorher ein Arbeitstraining.**

Peter Horisberger
Zimmermann





- **Das Motto heisst: üben, üben und nochmals üben. Ich lasse die Lernenden ihre Erfahrungen machen.**

Bernhard Hanel
Metallbauer/Arbeitsagoge



Ich habe in den letzten fünf Jahren sieben Lernende begleitet, die alle den Abschluss geschafft haben.

Rico Schenk
Schreiner/Arbeitsagoge

Es ist immer wieder erstaunlich, welches Potenzial bei den Lernenden plötzlich zum Vorschein kommt.

Jeanine Wüthrich
Floristin



Ich bin mit Freude als Prüfungsexperte tätig. Bei diesem Engagement erfahre ich, welche Leistungen beim Lehrabschluss erwartet werden. Zudem setze ich mich in dieser Funktion immer wieder mit dem in Praxis und Theorie zu vermittelnden Fachwissen auseinander. Ich kann den Lernenden somit als kompetente Ansprechperson für schulische und praktische Fragen zur Verfügung stehen.

Marcel Löhner

Schreinermeister/Sozialpädagoge



TRAINING FÜR DEN ERNSTFALL Am Ende der Ausbildung steht die Prüfung an. Wer diese mit Erfolg bestehen will, muss die Anforderungen kennen und sich gezielt darauf vorbereiten. Dies ist mit ein Grund, weshalb sich Lehrmeister der Stiftung Terra Vecchia als Prüfungsexperten engagieren.

In der Schreinerei der Stiftung Terra Vecchia werden Lernende zu Schreinerinnen und Schreiner mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) sowie zu Schreinerpraktikerinnen und -praktikern mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) ausgebildet. Mit Hilfe dieses Abschlusses sollen sie befähigt werden, später dem erlernten Beruf im Rahmen einer Anstellung in der freien Wirtschaft nachzugehen und so ihren Lebensunterhalt zu erwirtschaften. Wer bei der Stiftung Terra Vecchia eine Ausbildung absolviert, benötigt ein besonderes Trainingsumfeld, um dieses Ziel zu erreichen. Aufgrund von verschiedensten Ereignissen ist es den Lernenden nicht möglich, ihre Ausbildung in einem regulären Betrieb zu absolvieren. Wir versuchen, ihnen beste Möglichkeiten zu bieten, die ihren Ressourcen entsprechen. Auf diesem Weg werden die Lernenden optimal auf das spätere Berufsleben vorbereitet.

Intensive Vorbereitung

Eine wichtige Grundvoraussetzung ist, dass die Auszubildenden über die aktuellsten Berufs- und Prüfungsanforderungen informiert sind und diese an die Lernenden weitervermitteln können. Zur Erreichung eines Fähigkeitszeugnisses absolvieren die Lernenden im dritten Lehrjahr eine praktische Teilprüfung. Sie erhalten in unserem Betrieb die Möglichkeit, sich mit Hilfe von früheren Prüfungen intensiv auf die praktische Prüfung vorzubereiten. Durch unser Wissen und unsere Erfahrung können wir ihre Leistungen einstufen und diese durch gezielte Rückmeldungen verbessern. Diese Vorbereitung hat zum Ziel, die Fertigkeiten der Lernenden zu vertiefen und ihre Nervosität im Hinblick auf die Prüfung abzubauen. Im vierten Lehrjahr realisieren sie als praktisches Examen einen Kundenauftrag. Diese Arbeit wird vom betriebsinternen Lehrmeister bewertet. Die Lernenden müssen ihre Abschlussarbeit dokumentieren, den Experten vorstellen und diesen Red und Antwort stehen. Wir bieten den Auszubildenden die Möglichkeit, dieses Fachgespräch anhand von Fragen zu üben und das fehlende Wissen vor dem Ernstfall aufzuarbeiten.

Theorie und Praxis vermitteln

Ich bin mit Freude als Prüfungsexperte tätig. Bei diesem Engagement erfahre ich, welche Leistungen beim Abschluss

erwartet werden. Zudem zwingt es mich dazu, mich immer wieder mit dem in Praxis und Theorie zu vermittelnden Fachwissen auseinanderzusetzen und so den Lernenden als kompetente Ansprechperson für schulische und praktische Fragen zur Verfügung zu stehen. Letzten Sommer durften wir drei Lernenden zum erfolgreichen Abschluss als Schreiner EFZ gratulieren. Das bestätigt mich in meiner Arbeit und erfüllt nicht nur die angehenden Berufsleute, sondern auch mich mit Stolz. Es ist ihnen mit Hilfe dieses Leistungsausweises gelungen, eine Anschlusslösung in der freien Wirtschaft zu finden.

Austausch mit Berufskollegen

Die Ausbildung von Lernenden ist jedoch nur einer von verschiedenen Beweggründen für mein Engagement als Experte. Ich geniesse es auch, meine grosse Liebe zum Schreinerberuf mit Gleichgesinnten zu teilen und diesem Beruf zu Nachwuchs zu verhelfen. Es ist wohlthuend, sich mit Berufskollegen über Themen wie Aufträge, Konkurrenz, Preise, technische Anforderungen, Betriebsmittel, Kundinnen und Kunden oder diverse Alltagsorgen auszutauschen. Diese Gespräche führen häufig zu interessanten Diskussionen über Anforderungen und Berufschancen von Lehrlingern, welche mich wiederum den Puls des Stellenmarktes spüren lassen. Die vielseitigen Kontakte, die ich durch meine Expertentätigkeit und meine Verbandszugehörigkeit geknüpft habe, helfen im konkreten Fall weiter. So empfinde ich es als grosse Erleichterung, wenn ich Lehrpersonen, Kursleitende oder Prüfungsexperten einem Gesicht zuordnen kann. Bei Unsicherheiten greife ich schnell mal zum Telefon und kläre Fragen im direkten Dialog. Diese Beziehungen vereinfachen auch meinen Ausbildungspartnern den Kontakt zum Lehrbetrieb, ganz besonders wenn es um Schwierigkeiten oder wichtige Informationen geht. Ausserdem haben sie mir auch schon den Berufsalltag als Schreiner erleichtert. So konnten wir zum Beispiel grössere Aufträge in Zusammenarbeit mit einer anderen Schreinerei erledigen. Ein Expertenkollege hat mir zudem bei berufsspezifischen Fragen weitergeholfen.

Ein grosses Netzwerk

Ein solches Netzwerk ist meines Erachtens auch von grosser

Wichtigkeit für unsere Ausbildungs- und Integrations-tätigkeit. Es fördert das Wissen über unsere Tätigkeit, das Vertrauen in unsere Arbeit sowie den Bekanntheitsgrad und die Akzeptanz gegenüber der Stiftung Terra Vecchia. Diese Basis erleichtert es, externe Praktikumsstellen oder Anschluss-lösungen für die Auszubildenden zu finden. Wir sind allen Betrieben, die den Lernenden einen solchen Arbeitsplatz bieten, sehr dankbar. Sie unterstützen uns in unserer Inte-grationsarbeit. Ein externer Arbeitseinsatz kann ein weiterer wichtiger Schritt in den realen Berufsalltag sein. Er bietet die Möglichkeit, sich diesem in einem sicheren Umfeld und begleitet anzunähern.

Auch wenn es immer wieder zu Rückschlägen kommt, hoffe ich, noch viele erfolgreiche und stolze Lehrabgängerinnen und -abgänger erleben zu dürfen. Es ist mir ein grosses An-liegen, mit Erfahrung und Engagement unserem obersten Ziel, der Integration, wenn immer möglich gerecht zu wer-den. Dazu gehören ein grosses Netzwerk und die Unterstüt-zung unserer Partner mit Fokus auf unterschiedliche Ausbil-dungswege und -möglichkeiten.

Marcel Löhner

Stv. Betriebsleiter Schreinerei

Eidg. dipl. Schreinermeister/Sozialpädagoge HF

VERSTÄNDNIS, KONSEQUENZ UND BEHARRLICHKEIT

«Es ist ein Muss, dass sich Berufsbildende als Prü-fungsexperten engagieren» findet Bernhard Guggisberg. Er ist Leiter der Abteilung Holz und Milch am Bildungszentrum Emme, wo Lernende der Stiftung Terra Vecchia die Berufsschule besuchen.

«Mit der Stiftung Terra Vecchia pflegen wir rege Kon-takte, zum Beispiel im Rahmen von Elterngesprächen oder Lehrmeisterabenden. Wir treffen uns auch in Kommissionen und Gremien. Ausserdem besuchen wir während des ersten Lehrjahres jeweils den Be-trieb der Lernenden. Es ist für uns wichtig, die zu-ständigen Ansprechpersonen zu kennen und sie wenn nötig direkt kontaktieren zu können. Das funk-tioniert in der Regel sehr gut. Die Lern- und Lebens-biografien der Lernenden, die bei der Stiftung Terra Vecchia in Ausbildung sind, unterscheiden sich eigentlich wenig von denjenigen ihrer Klassenka-meradinnen und -kameraden. Verständnis, Geduld, Fürsorge aber auch Konsequenz und Beharrlichkeit sind Eigenschaften, welche die Lernenden täglich spüren sollten. Somit gelten an unserem Bildungs-zentrum für alle Lernenden die gleichen Regeln und Bedingungen. Wir erachten es als absolutes Muss, dass sich Berufsbildende von Terra Vecchia in Kom-missionen und als Prüfungsexperten engagieren. Der gegenseitige Austausch unter Fachleuten ist in der Berufsbildung sehr wichtig und trägt wesentlich zur Qualitätssicherung der Ausbildung bei. In einem Lehrbetrieb, wie ihn die Stiftung Terra Vecchia führt, sollte der wirtschaftliche und zeitliche Druck etwas weniger gross sein, denn Druck kann Erfolgserleb-nisse negativ beeinträchtigen. Berufsbildende in sol-chen Betrieben sollten über eine Zusatzausbildung im Bereich Sonderpädagogik respektive individuelle Fördermassnahmen verfügen.»

Bernhard Guggisberg

Abteilungsleiter Holz/Milch

Bildungszentrum Emme

**Ich habe einen Clinch
im Kopf. Ich zweifle
an mir, obwohl ich alles
gut mache.**

Michael Arulnesathasan

Metallbauer EFZ

2. Lehrjahr





Ohne Tiere wäre ich verloren. Sie sind ehrlich, direkt und machen dir keine Vorwürfe.

Ich träume von einem Lehrabschluss mit Durchschnittsnote 4.5. Es ist ein Kampf.

Wenn ich es schaffe, bin ich frei.

Emilie Pasquier
Tierpflegerin EFZ
1. Lehrjahr

skontrolle

**Ich lasse mich nicht
einsperren. Ich komme in
Fahrt, wenn die Mischung
zwischen Freiheit und
Unterstützung stimmt.**

Stefan Weibel
Automobilmechatroniker EFZ
4. Lehrjahr





Nach einer Depression schickte mich die IV zum IQ-Test. Dabei entdeckte ich mein Potenzial. Ich hätte nie gedacht, dass mein Wissensdurst so gross ist.

Beatrice Scheidegger
Kaufrau EFZ
3. Lehrjahr

ZWISCHEN WUNSCH UND WIRKLICHKEIT Dass sich Gott und die Welt durchaus nahe sind, beweist Gabriela Brahier Stark. Die Theologin steht an der Eingangspforte zur Wirtschaft und besetzt als Headhunterin Führungspositionen. Ein Gespräch über Arbeitsrealität.

Frau Brahier, wie wird aus einer Pfarrerin eine Headhunterin?

Ich mag es, Menschen zu coachen und weiterzubringen. Diese Tätigkeiten konnte ich als Pfarrerin ganz praktisch leben, zum Beispiel in der Seelsorge. Ich wollte aber noch anderes kennenlernen. So entschied ich mich dann für den Schritt in die Privatwirtschaft.

Sie waren ursprünglich Flight Attendant. Auch auf Ihrem Werdegang sind Sie immer wieder in andere Welten eingetaucht.

Das stimmt. Der rote Faden dabei ist der Mensch, der mit seinen vielen Facetten stets im Mittelpunkt stand – heute ist es der Mensch in der Arbeitswelt. Die unterschiedlichen Lebensgeschichten interessieren mich sehr.

Gibt es zwischen einer Pfarrerin und einer Headhunterin Gemeinsamkeiten?

Menschenkenntnis und psychologisches Feingefühl sind in beiden Berufen wichtig. Und es stellen sich ähnliche Fragen: Was treibt Menschen an? Was bewegt und motiviert sie? Selbstverständlich geht es bei einer Rekrutierung immer auch um das fachliche Profil. Wenn mir aber in meiner Funktion als Headhunterin jemand vis-à-vis sitzt, versuche ich offen zu sein und nehme in erster Linie die Person wahr. Ich höre zu, was sie mitbringt, aber auch, was sie sucht und welche Themen gerade aktuell sind. Die Sinnhaftigkeit hat somit in beiden Tätigkeitsfeldern einen grossen Stellenwert.

Das klingt sehr menschlich. Wir wissen aber, dass die Personalrekrutierung ein hartes Metier ist.

Ja, in der Branche weht ein rauer Wind, umso mehr zählen menschliche Qualitäten. Wenn wir eine Position besetzen, kontaktieren wir schnell einmal 150 Personen. Daraus selektionieren wir rund 15 für ein Interview. In einer nächsten Runde schaffen es dann noch fünf bis sechs Personen auf eine Shortlist, bis zur letzten Etappe sind noch drei dabei und am Schluss wird eine Person eingestellt. Allen anderen Bewerberinnen und Bewerbern muss ich absagen. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, transparent zu sein und wertschätzend mit den Leuten umzugehen. Ich zeige ihnen auf, weshalb sie die Stelle nicht erhalten haben, sodass sie die Entscheidung nachvollziehen können.

Sie sind in Ihrer aktuellen Tätigkeit ständig mit dem Arbeitsmarkt konfrontiert. Welche Anforderungen stellen

sich heute an Arbeitnehmende?

Ich beschäftige mich in meiner Funktion vor allem mit Führungspersonen und Fachspezialisten. Die Ansprüche an sie sind hoch, und zwar bezüglich Ausbildung, Erfahrung und Kompetenzen.

Was heisst das?

Der Arbeitsmarkt ist in gewisser Weise elitär: Arbeitgebende suchen stets die Besten. Sie halten nach Mitarbeitenden Ausschau, die effizient zur Erreichung der Unternehmensziele beitragen. Das heisst, es können nur jene mit dieser Elite mithalten, die entsprechend fit sind. Natürlich gibt es branchenspezifische Unterschiede. Im Grossen und Ganzen gilt dieses Prinzip aber auch für soziale Institutionen.

Menschen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit haben offensichtlich schlechte Karten.

Für diese Personen braucht es die sogenannten geschützten Arbeitsplätze, so wie sie zum Beispiel die Stiftung Terra Vecchia anbietet. In der Privatwirtschaft sind solche Stellen tatsächlich eher selten zu finden. Wenn es sie gibt, dann meist auf Initiative eines sozial engagierten Patrons.

Es kommt vor, dass sich Menschen mit einer Suchtvergangenheit nach der Therapie zu äusserst engagierten Mitarbeitenden entwickeln. Sind ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt wirklich nur vom Goodwill des Arbeitgebenden abhängig?

Ich denke, die Hürden sind hoch. Wer ein Suchtproblem hatte, muss im Bewerbungsverfahren viel mehr Engagement zeigen als andere, um einen Arbeitgebenden von sich zu überzeugen. Das Thema Sucht ist mit Vorbehalten belastet und die Verantwortlichen wollen keine Risiken eingehen. Wenn man eine Auswahl an Bewerberinnen und Bewerbern hat, dann ist auch die Sicherheit ein Kriterium.

Haben Arbeitgebende gegenüber Menschen, die weniger leisten können, eine ethische Verpflichtung?

Ja, ich finde, dass sie grundsätzlich eine soziale Verantwortung haben. Allerdings hat unsere Gesellschaft hier noch Luft nach oben. Ich denke, der Weg führt über das Erarbeiten von gesellschaftlichem Bewusstsein und Akzeptanz.

Müssen Arbeitgebende für dieses Thema sensibilisiert werden?

Tatsache ist, dass die Beschäftigung von Menschen mit Einschränkungen für Arbeitgebende einen Mehraufwand be-



deutet. Wenn eine Person körperlich behindert ist, braucht es unter Umständen Anpassungen im Bereich der Infrastruktur. Auch das Team muss gut informiert und motiviert werden, damit das Projekt erfolgreich verläuft. Wenn zudem noch die IV im Spiel ist, hat der Arbeitgebende einen administrativen Mehraufwand. Es stellen sich viele Hindernisse in den Weg. Deshalb gelingt die Arbeitsintegration von Menschen mit Handicap heute meist nur dann, wenn sich eine Firma überdurchschnittlich engagiert.

Welches sind in Ihren Augen die Branchen der Zukunft, in denen Personal gesucht wird?

Die Sicherheitsinformatik ist ein grosses Thema. Auch die Sektoren Gesundheit und Energie sind nach wie vor am Wachsen.

Wie schätzen Sie die Situation in den klassischen Handwerksberufen ein, zum Beispiel Schlosserei, Schreinerei, Malerei?

Ich denke, dass diese Branchen enorm wichtig sind. Was würden wir ohne Schreiner, Maurer oder andere Handwerker machen? Deshalb ist es notwendig, dass diese Berufe in der öffentlichen Wahrnehmung wieder besser gestellt werden. Unser duales Bildungssystem bietet Lehrabgängern sehr gute Chancen und berufliche Perspektiven.

Welche Anforderungen stellen sich heute einem Lehrbetrieb, damit die Lernenden nach Abschluss fit sind für den Arbeitsmarkt?

Neben dem Erwerb der geforderten Fachkompetenzen ist die Betreuung während der Ausbildung absolut zentral. Die Lernenden sollen sich auch persönlich weiterentwickeln können und sogenannte Softskills erwerben. Es macht zudem Sinn, ihnen nach dem Abschluss eine Anschlusslösung zu bieten, damit zumindest der Einstieg ins Berufsleben gelingt. Es ist verheerend und gesellschaftlich nicht nachhaltig, wenn ein Jugendlicher, eine Jugendliche nach dem Lehrabschluss keinen Job findet.

Wie überzeugt man als Bewerber oder Bewerberin einen potenziellen Arbeitgebenden?

Echtheit, Aufrichtigkeit, Authentizität: Der Auftritt ist entscheidend. Ein gesundes Selbstbewusstsein ist gut, man sollte dabei aber nicht überheblich wirken. Fachliche Qualifikationen und die Persönlichkeit müssen stimmen. Grundsätzlich haben wir die Haltung, dass fachliche Kompetenzen eher aufgeholt werden können, zum Beispiel im Rahmen einer Weiterbildung, als persönliche Qualitäten.

Welches ist der grösste Fehler, den man bei der Stellenbewerbung machen kann?

Erste Fehler können sich schon im Bewerbungsdossier zeigen. Diese Unterlagen sollten sorgfältig zusammengestellt sein und den Lesegewohnheiten der Empfängerin oder des Empfängers entsprechen. Auffallen um jeden Preis finde ich in diesem Zusammenhang nicht unbedingt empfehlenswert. Kommt es zu einem Gespräch, achte ich auch auf den Händedruck und den Blickkontakt. Kleinigkeiten gehören ebenso dazu, etwa, wo sich jemand am Tisch hinsetzt: an den Rand

oder in die Mitte. Dann gibt es natürlich auch gravierendere Fehler. Zum Beispiel wenn jemand stark nach Rauch oder gar nach Alkohol riecht oder völlig überzogene Lohnvorstellungen hat.

Wie gehen Sie damit um, wenn jemand Lücken im Lebenslauf hat?

Idealer ist es, möglichst keine Lücken zu haben. Gleichwohl gehören solche Lücken auch zum Leben. Persönlich bevorzuge ich die Transparenz. Wenn jemand Lücken hat, dann soll er oder sie diese im Lebenslauf aufführen und begründen.



Sie befinden sich im Alter von 37 Jahren in einer Führungsposition. Gab es Menschen, die Sie auf Ihrem Werdegang unterstützt haben?

Ja, da gab es viele. Allen voran erfahre ich täglich die Unterstützung meiner Familie. An der Universität wurde ich von meinem Doktorvater gefördert. Im Vikariat unterstützte mich der Pfarrer, der mich ausbildete, in meiner Weiterbildung. Als ich mich dann entschied, den Weg in die Privatwirtschaft zu suchen, wurde es schwieriger. Ich dachte dabei an das Bild einer Langläuferin: Wenn diese die Spur wechseln will, landet sie zuerst auch mal im Tiefschnee.

Sie haben die Spur trotzdem verlassen.

Ja, ich wollte den Versuch wagen, denn ich liebe es, Neues kennenzulernen. Wenn man im Tiefschnee landet, muss man sich durchschlagen, bis man die nächste Spur findet.

Deshalb ist es mir heute ein Anliegen, junge Menschen, und auch Personen mit Lücken im Lebenslauf, zu fördern und zu ermutigen. Es ist wichtig, die eigenen Ziele zu verfolgen.

Wie haben Sie letztlich den Sprung in die Privatwirtschaft geschafft?

Ich habe verschiedene Personen, die mich von ihrem Lebenslauf her interessiert haben, direkt angeschrieben. Die Adressaten haben sehr offen reagiert und mich zu Gesprächen eingeladen. So hat sich mit der Zeit herauskristallisiert, in welche Richtung es gehen könnte. Man ist immer auf andere Menschen angewiesen, um seine Ziele zu verwirklichen.

Sie sind äusserst offensiv vorgegangen.

Naja, es ist wohl einfach so, dass niemand auf einen wartet und sagt: «Ich hätte da einen interessanten und gut bezahlten Job für Sie.» Das muss man selber in die Hand nehmen.

Kommt man mit solchen Methoden eher ans Ziel?

Ein bisschen Glück gehört auch dazu. Eine Theologin hat in der Privatwirtschaft einen eher schweren Stand. Ich musste deshalb aufzeigen, welchen Mehrwert ich mit meinem speziellen Hintergrund bieten kann.

Was macht in Ihren Augen eine gute Personalführung aus?

Man sollte den Mitarbeitenden etwas zutrauen, an sie glauben und grundsätzlich positiv an sie herantreten. Gleichzeitig ist Präsenz wichtig, um die Angestellten zu unterstützen, zu coachen und zu prüfen, ob die gesteckten Ziele erreicht werden. Das Ganze sollte durch eine wertschätzende Haltung und eine offene Kommunikation ergänzt werden.

Der Begriff Leistungsgesellschaft ist in aller Munde. Ist unser Verhältnis zur Arbeit gesund?

Man sagt uns Schweizern eine gewisse Bodenständigkeit nach. Wir sind solide, anpackend und arbeiten zuverlässig. Das finde ich grundsätzlich positiv. Risiken bestehen dort, wo der Druck zu hoch wird und dies zu einer Überforderung führt. Deshalb sind regelmässige Standortbestimmungen sinnvoll.

Auch die Work-Life-Balance ist ein wichtiger Faktor. Wo finden Sie Ihren persönlichen Ausgleich?

Diese Frage stellen Sie mir besser in fünf Jahren nochmals, wenn meine Kinder etwas grösser sind! (lacht)

Haben Sie keine Balance?

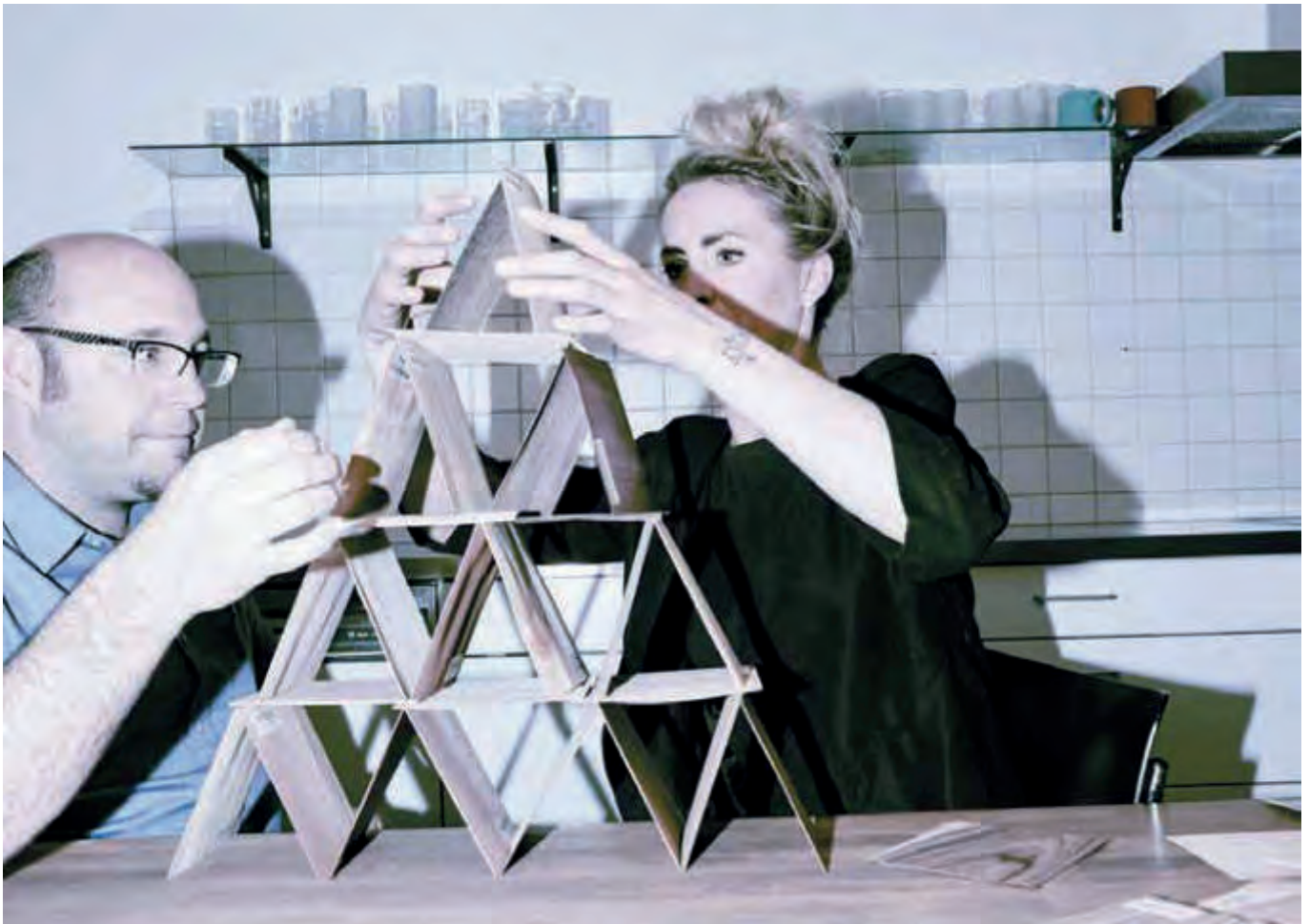
Mein Sohn ist vier, meine Tochter zweieinhalb. Zwischen Kindern und Beruf die Balance zu finden, ist immer wieder herausfordernd. Allerdings bereichert es mich, das Familienleben mit dem Berufsleben zu verbinden. Wenn ich arbeite, freue ich mich abends auf die Familie. Nach tollen Familientagen mit den Kindern freue ich mich wieder auf die Arbeit. Ich erhole mich sozusagen beim einen vom anderen. Ausserdem spiele ich Klavier, bin gerne im Garten und gehe mit meinem Mann regelmässig ins Kino oder ins Theater.

Dr. Gabriela Brahier Stark ist Associate Partner bei der MPB Recruitment Group AG. Das Executive Search Unternehmen rekrutiert branchenweit Führungskräfte sowie Fachspezialisten. Die 37-Jährige war als Flight Attendant tätig, bevor sie an den Universitäten von Basel und Montpellier Theologie studierte. Anschliessend engagierte sie sich als Pfarrerin und promovierte im Bereich der Medizinethik. Im Rahmen ihrer Forschungstätigkeit am Ethik-Zentrum der Universität Zürich legte sie den Fokus auf Themen der Wirtschaftsethik. Gabriela Brahier Stark ist verheiratet und Mutter von zwei Kindern im Alter von vier und zweieinhalb Jahren.

Ich bin ein nervöser Typ und habe Angst vor Neuem. Die Struktur gibt mir Halt, denn ich weiss, dass jemand auf mich wartet.

Raphaela Müller
Zimmerin EFZ
1. Lehrjahr





**Zweimal pro Woche habe ich
intern Stützunterricht.
Wenn ich sehe, was bei der Arbeit
entsteht, kommt Freude auf.**



**Ich bin happy, weil es meiner
Schwester so gut geht. Dass sie
jetzt eine handwerkliche Lehre
macht, finde ich absolut super.
Es ist ein weiterer Schritt, um auf
eigenen Beinen zu stehen.**

Fabienne Müller
Schwester von Raphaela Müller



**Mein Arbeitsalltag ist hart,
aber ich sehe die Lehre
als ersten Schritt, um meinem
grossen Traum näherzu-
kommen. Ich möchte Künstler
werden.**

Joshua Karanga'e
Metallbaupraktiker EBA
2. Lehrjahr



**Als Joshua nach der Schule den
Anschluss verpasste, fühlte ich
mich als Versagerin. Seit er in
der Lehre ist, reden wir über ganz
andere Dinge. Ich war noch nie
so entspannt.**

Jacqueline Kissling
Mutter von Joshua Karanga'e









**Die Lehre ist der Hammer.
Ich konnte während der
Therapie meinen Traumberuf
erlernen. Als Ausgleich
engagiere ich mich bei der
freiwilligen Feuerwehr.**

Raphael Eymann
abgeschlossene Ausbildung als Maurer EFZ

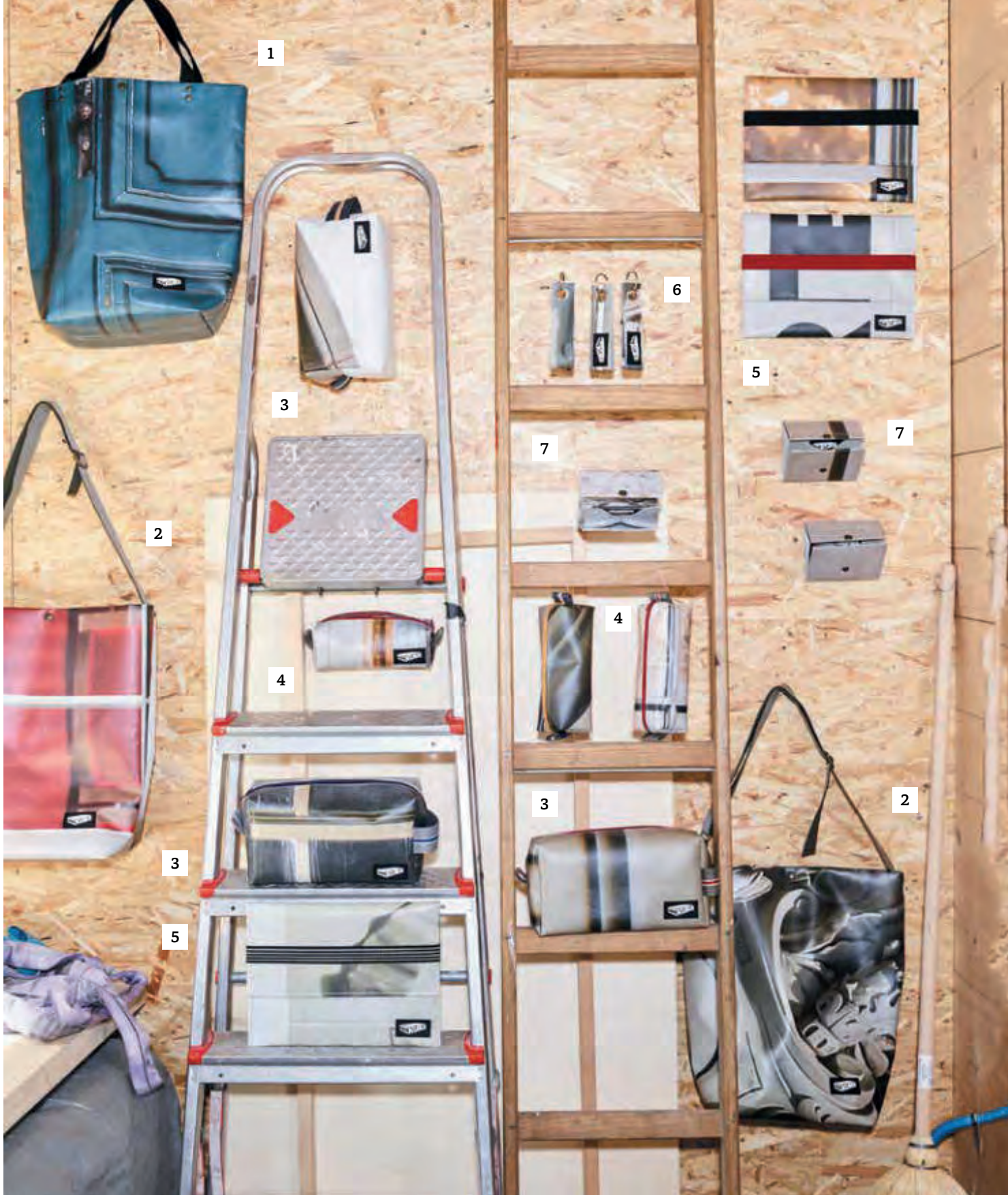


**Jedem das Seine:
GlasArt verwandelt
Recycling-Glas in
hochwertige Gebrauchs-
gegenstände. Die Produkte
überzeugen durch
schlichtes Design und
Innovation.**

Neu im Sortiment!

- 1) **Kundenauftrag** «Altes Tramdepot Restaurant und Brauerei»: Spezialglas, Höhe 10 cm, Durchmesser 7.5 cm, mit Logo
- 2) **Trinkglas Timo**: Höhe 12 cm, Durchmesser 6 cm, Sujets: Wortspiele von Beat Gloor, Text Control AG

Das Produkt 2 ist über den Webshop www.recyclingglasart.ch erhältlich.



Neu im Sortiment!

Die **Recycling Manufaktur** verarbeitet gebrauchte Materialien in neuwertige Trendprodukte. Aktuell sind dies Produkte aus der Kubusblache des Stadttheaters Bern. Die Produkte sind unter folgendem Webshop zu beziehen: konzerttheaterbern.ch (Rubrik Kubus Artikel).

- 1) Einkaufstasche «Helena» 2) Umhängetasche «Matthäi» 3) Necessaire «Odilo» 4) Etui «Piccolo» 5) Tablet-Hülle «Hanjo»
6) Schlüsselanhänger «Canio» 7) Portemonnaie «Josepha»

HINWEISE UND ADRESSEN

Die Fachstellen Sozialtherapie und Arbeitsintegration der Stiftung Terra Vecchia stehen interessierten Personen für eine Kontaktaufnahme zur Verfügung. Von Montag bis Freitag beantworten Fachpersonen Fragen rund um eine Platzierung und vermitteln – je nach Zielsetzung – in ein passendes Angebot.

Kontakt

Stiftung Terra Vecchia
Fachstelle Arbeitsintegration
Leitung Andi Gehri
Brügglweg 22
3073 Gümligen
Tel 031 333 83 00
Fax 031 333 83 06
arbeitsintegration@terra-vecchia.ch

Stiftung Terra Vecchia
Fachstelle Sozialtherapie
Leitung Andi Gehri
Brügglweg 22
3073 Gümligen
Tel 031 333 83 01
Fax 031 333 83 06
sozialtherapie@terra-vecchia.ch

Stiftungsrat

Präsident

Rudolf Gerber
Dr. oec., Zollikofen

Vizepräsident

Jürg Schwarzenbach
Ingenieur HTL, Unternehmer, Bern

Mitglieder

Peter Geissbühler
Dipl. Wirtschaftsprüfer, Münchenbuchsee

Med. pract. Oliver Grehl
Facharzt für Psychiatrie und
Psychotherapie FMH, Bern

Monika Kummer
Direktorin Regionalgefängnis Bern,
Spiez

Heinz Müller
Paar- und Familienberater /
Coaching, Dornach

Stefan Schmutz
Rechtsanwalt und Notar, Thun

Karin Stoop
Geschäftsleiterin PERSPEKTIVE
Region Solothurn-Grenchen,
Solothurn

Geschäftsleitung

Vorsitzende der Geschäftsleitung
Gabriela Graber

Geschäftsleiter
Arbeitsintegration/Produktion
Heinz Tschanz

Geschäftsleiter Sozialtherapie
Samuel Hunziker

Geschäftsleitungsmitglieder
Jost Eggenschwiler, Urs Brunner,
Kevin Dasen, Andi Gehri

Adressen

Gabriela Graber
Brügglweg 22
3073 Gümligen
Tel 031 950 24 59
gabriela.graber@terra-vecchia.ch

Zentrale Dienste/

Stiftungssekretariat

Leitung Kevin Dasen
Melchenbühlweg 156
3073 Gümligen
Tel 031 951 33 45
info@terra-vecchia.ch

Arbeitsintegration/Produktion

Bau und Renovation

(Baumeister, Gärtnerei/Gartenbau,
Holzbau, Spenglerei/Sanitär,
Werkhof/Logistik)
Leitung Heinz Tschanz
Melchenbühlweg 156
3073 Gümligen
Tel 031 951 88 16
bau@terra-vecchia.ch

Betreutes Wohnen

Leitung Sascha Friedrich
Selhofen 31
3122 Kehrsatz
Tel 031 330 90 66
arbeitsintegration@terra-vecchia.ch

Blumenladen

Leitung Jeanine Wüthrich
Mittelstrasse 7
3012 Bern
Tel 031 301 53 94
blumen@terra-vecchia.ch

Gastronomie

Leitung Jonathan König
Brügglweg 22
3073 Gümligen
Tel 031 951 18 64
gastronomie@terra-vecchia.ch

GlasArt

Leitung Ingo Meyer
Brügglweg 22
3073 Gümligen
Tel 031 333 83 38
glasart@terra-vecchia.ch

Malerei

Leitung Kurt Bigler
Bahnhofplatz 8
3414 Oberburg
Tel 079 407 58 34
malerei@terra-vecchia.ch

Recycling Manufaktur

Leitung Magali Christinat
Brügglweg 22
3073 Gümligen
Tel 031 333 83 08
recycling@terra-vecchia.ch

Schlosserei

Leitung Jost Eggenschwiler
Flugplatzstrasse 4
3122 Kehrsatz
Tel 031 961 05 34
schlosserei@terra-vecchia.ch

Schreinerei

Leitung Thomas Meyer
Thalmatt 12
3111 Tägertschi
Tel 031 721 95 41
schreinerei@terra-vecchia.ch

Sozialtherapie

Brienzwiler-Corte

Leitung Samuel Hunziker
Brünigstrasse 20
3856 Brienzwiler
Tel 033 952 12 12
brienzwiler@terra-vecchia.ch

Familienplätze

Leitung Jacqueline Bachmann
Selhofen 31
3122 Kehrsatz
Tel 031 330 90 60
familienplaetze@terra-vecchia.ch

Melchenbühl

Leitung Gabriela Graber
Melchenbühlweg 156
3073 Gümligen
Tel 031 951 88 15
melchenbuehl@terra-vecchia.ch

Saurenhorn

Leitung Urs Brunner
Saurenhorn 268
3054 Schüpfen
Tel 031 879 21 01
saurenhorn@terra-vecchia.ch

Ambulante Nachsorge

Leitung Heinz Stadler
Brüggliweg 22
3073 Gümligen
Tel 031 333 83 01
nachsorge@terra-vecchia.ch

Kennzahlen 2016

Umsatz

Öffentliche Hand	TCHF 12'483
Spenden	TCHF 53
Produktion und übriger Ertrag	TCHF 7'567

Mitarbeitende per 31.12.

Festangestellte	118
Abend-, Nacht-, Wochenenddienst	17
Gastfamilien	28
Praktikantinnen und Praktikanten	4
Lernende	1
Aushilfen	3
Freiwillige Mitarbeitende	4

Klientinnen und Klienten per 31.12.

Total	182
Sozialtherapie	65
Ambulante Nachsorge	25
Arbeitsintegration	92

Lernende per 31.12. 21

Klientinnen und Klienten gesamtes Jahr

Total	359
Sozialtherapie	132
Arbeitsintegration	227

Durchschnittliche Belegung

Sozialtherapie (69 Plätze)	97.6%
Arbeitsintegration (102 Plätze)	99.8%

Wir gratulieren zum erfolgreichen Lehrabschluss 2016

Aktuelle und ehemalige Klientinnen und Klienten bilden sich weiter und schliessen ihre Ausbildungen teilweise mit überdurchschnittlichen Resultaten ab. Herzliche Gratulation an:

Reguläre Lehre

Artan Shkoza, Schreiner EFZ / Sarah Liechti, Floristin EFZ

Arbeitsintegration/Interne Ausbildung

Ihab Atta, Schreiner EFZ / Livia Badertscher, Malerin EFZ /
Martin Rhyn, Metallbauer EBA / R.H., Maler EFZ

Sozialtherapie und interne Berufslehre

Laurent Bühler, Holzbearbeiter EBA /
Björn Buser, Maurer EFZ / Raphael Eymann, Maurer EFZ /
Roger Schnidrig, Schreiner EBA / J.W., Schreiner EFZ

Sozialtherapie und ganze Berufslehre extern

R.H., Detaillhandel, Praktiker / J.U., Baupraktiker EBA /
D.F., Coiffeuse EFZ / M.G., Strassenbauer EFZ

PETER RYSER



«Das Thema Ausbildung hatte während meiner beruflichen Laufbahn stets einen zentralen Stellenwert, sei dies persönlich oder durch mein Engagement als Supervisor, Coach und als Leiter von verschiedenen Weiterbildungen. Die Bedeutung von Aus- und Weiterbildungen hat in den letzten zwei Jahrzehnten stark zugenommen. Sowohl in Wirtschaft und Verwaltung als auch im Non-Profit-Bereich ist qualifiziertes Personal gefragt. Nischenarbeitsplätze für Mitarbeitende mit Leistungseinschränkungen oder Behinderungen, die keine Ausbildung absolviert haben, sind rar und häufig im Tieflohnbereich angesiedelt. Eine zunehmend starke Abhängigkeit vom Arbeitgeber und fehlende Weiterbildungs- und Aufstiegschancen verhindern vielen Mitarbeitenden berufliche Perspektiven. Diese gesellschaftspolitischen Veränderungen spiegeln sich auch in der Angebotsentwicklung der Stiftung Terra Vecchia. In den 1970er-Jahren lag der Fokus noch mehrheitlich auf dem Leben in der Gemeinschaft. Heute steht sowohl im Bereich der stationären Sucht- und Sozialtherapie als auch in den Angeboten der Arbeitsintegration die berufliche Integration im Vordergrund. Wesentlich

sind dabei die internen Ausbildungsplätze von Terra Vecchia, die in zehn verschiedenen Branchen angesiedelt sind. Mit den vielfältigen Angeboten der Arbeitsintegration sind auch die Anforderungen an das Personal gestiegen. Unabhängig von meiner Mitarbeit in der Stiftung Terra Vecchia habe ich mich für die Entwicklung einer Ausbildung im Bereich der Arbeitsagogik eingesetzt. Die Verankerung agogischer Massnahmen ist heute in den Angeboten der Arbeitsintegration eine Selbstverständlichkeit. Mein Engagement in der Stiftung Terra Vecchia begann 2001, als Hannes Abplanalp, der ehemalige Leiter der Gemeinschaft zum Schlüssel Detligen, vor der Pensionierung stand. Es mussten wichtige Team- und Entscheidungsprozesse auf der Leitungsebene gefällt werden, sodass mich Hannes Abplanalp für eine Supervision anfragte. Ab diesem Zeitpunkt begleitete ich Hannes Abplanalp und sein Nachfolge-Führungsteam Gabriela Graber und Alfred Marti in der Klärung verschiedener Therapieabläufe im Schlüssel Detligen. Anschliessend ging es um die Übergabe der Leitung und somit um die Ablösung von Hannes Abplanalp, welcher für die Stiftung Terra Vecchia Pionierarbeit geleistet hatte. Im Rückblick darf gesagt werden, dass sich die sorgfältige Gestaltung dieses Ablösungsprozesses gelohnt hat. Rund zehn Jahre, bis Ende 2016, habe ich mich im Stiftungsrat von Terra Vecchia engagiert. Mit dem Schritt in die strategische Führung, mit welchem ich dem Wunsch des Leitungsteams gerne entsprach, legte ich 2006 meine Supervisions-, Coaching- und Weiterbildungsmandate für Mitarbeitende in der Gesamtorganisation ab. Die vielseitigen und vielschichtigen Themen im Stiftungsrat haben mich herausgefordert und bereichert – oft konnte ich dabei von meinem Wissen aus dem Innern der Organisation profitieren. Die Themen Ablösung und Übergabe werden die Stiftung Terra Vecchia auch in den nächsten Jahren beschäftigen. Persönlichkeiten, die für die Organisation Grosses geleistet haben, werden altershalber zurücktreten und ihre Arbeit an andere Mitarbeitende übergeben. Mögen die positiven Erfahrungen der Vergangenheit auch die zukünftigen Prozesse leiten und prägen.»

STECKBRIEF

Ausbildung: Bauzeichner mit Spezialisierung auf Bauleitung, Sozialarbeiter HFS mit Fokus auf Gruppenarbeit, Gesprächspsychotherapie, Gestalttherapie, Familientherapie, Gruppendynamik und Organisationsentwicklung

Hauptberuflich: Praxis für Systemische Beratung und Teamentwicklung

Nebenamtlich: Stiftungsrat von Terra Vecchia von 2007 bis Ende 2016

Unsere Spendenkonten:

Stiftung Terra Vecchia

Melchenbühlweg 156, 3073 Gümligen
BEKB, 3001 Bern, CH37 0079 0042 3851 8863 7

Arbeitsintegration/Produktion:

Fachstelle Arbeitsintegration

Fachstelle Sozialtherapie

Betreutes Wohnen

Stiftung Terra Vecchia,
Brügglweg 22, 3073 Gümligen
BEKB, 3001 Bern: CH68 0079 0016 8757 6811 2

Bau und Renovation

Schreinerei

Malerei

Stiftung Terra Vecchia,
Melchenbühlweg 156, 3073 Gümligen
BEKB, 3001 Bern: CH03 0079 0016 8757 6802 1

Blumenladen

Stiftung Terra Vecchia,
Mittelstrasse 7, 3012 Bern
BEKB, 3001 Bern: CH30 0079 0016 9306 3383 9

GlasArt

Recycling Manufaktur

Gastronomie

Stiftung Terra Vecchia,
Brügglweg 22, 3073 Gümligen
BEKB, 3001 Bern: CH45 0079 0016 2529 1047 7

Schlosserei

Stiftung Terra Vecchia,
Flugplatzstrasse 4, 3122 Kehrsatz
BEKB, 3001 Bern: CH47 0079 0016 8757 6839 3

Sozialtherapie:

Brienzwiler-Corte

Stiftung Terra Vecchia,
Brünigstrasse 20, 3856 Brienzwiler
BEKB, 3001 Bern: CH36 0079 0016 8757 6820 3

Familienplätze

Stiftung Terra Vecchia,
Selhofen 31, 3122 Kehrsatz
BEKB, 3001 Bern: CH52 0079 0016 2722 6078 4

Melchenbühl

Stiftung Terra Vecchia,
Melchenbühlweg 156, 3073 Gümligen
BEKB, 3001 Bern: CH85 0079 0016 2485 2545 4

Saurenhorn

Stiftung Terra Vecchia,
Saurenhorn 268, 3054 Schüpfen
BEKB, 3001 Bern: CH20 0079 0016 2722 6087 5

Ambulante Nachsorge

Stiftung Terra Vecchia,
Brügglweg 22, 3073 Gümligen
BEKB, 3001 Bern: CH85 0079 0016 2722 6096 6

