

Das Unlösbare aushalten

Rahel Striegel hat im Januar 2019 die Leitung der Sozialpädagogischen Fachstelle übernommen. Momentan sind 12 Sozialpädagoginnen und -pädagogen, 6 Freelancer und 25 Pflegefamilien bei der Sozialpädagogischen Fachstelle angestellt. Wir wollten von Rahel wissen, wie sie als Frau ihre Leitungsposition sieht. Und wir wollten von ihr und ihrem Mann Frank wissen, wie sie angesichts der neuen Situation ihre Work-Life-Balance meistern.

Interview: Pradeepa Anton
Leitung Kommunikation & Marketing SGH

Rahel, du arbeitest in vielen verschiedenen sozialpädagogischen Bereichen. Wie gelingt dir der Spagat zwischen Beruf und Familie?

Rahel: eine Sportlehrerin sagte einmal: Rahel, ich glaube, deine Beine sind zu lange, um einen Spagat zu machen. Tatsache ist, ich kann bis heute keinen Spagat – und werde es wahrscheinlich auch nicht mehr lernen. Dies wahrscheinlich nicht nur in Bezug auf den sportlichen Spagat mit meinen langen Beinen!

Spass beiseite. Wenn ich mit meinem inneren Kritiker darüber spreche, dann sagt dieser: Der Spagat zwischen Beruf und Familie gelingt dir nicht gut! Doch ich habe mit der Zeit gelernt, mich mit meinem inneren Kritiker zu verbünden. Habe gelernt, auf ihn zu hören, ihn zur rechten Zeit ernst zu nehmen oder auch nicht. Und dann zu entscheiden, wo es wichtig ist, Zeit zu investieren. So gehe ich damit um.

Theoretisch habe ich mir die Priorisierung «Family first» vorgenommen, also zuerst mein Mann, dann Kind, dann Arbeit. Meine Erkenntnis ist, dass mir dies nicht immer gelingt! Ich sehe es als dynamischen Prozess und lerne, damit umzugehen, dass ich eigentlich keinen Anforderungen wirklich gerecht werde. Ich werde nie den Bedürfnissen meines Mannes, meines Sohnes, meiner Mitarbeitenden, meinen Vorgesetzten, meiner Klienten usw. gerecht werden. Aber ich lerne immer mehr, zwischen Bedürfnissen und Bedarf zu unterscheiden. Und dann zu entscheiden, ob ich den Bedarf decken kann.

Frank, was hat sich deiner Meinung nach im Privaten verändert, seit Rahel die Leitung der Fachstelle übernommen hat?

Frank: Ich bin versucht zu sagen, es habe sich nicht so viel verändert. Dies stimmt so natürlich nicht, aber die Veränderungen habe ich als einen stetigen Prozess, ein langsames Hineinwachsen von Rahel in die Verantwortung und die Leitung, erlebt. Sie hat ja bereits viele Jahre zuvor in Co-Leitung mit Martin Bässler die Fachstelle in vielen Bereichen mitgeleitet.

Als dann aber der tatsächliche Wechsel in die Leitung stattfand und damit auch das Pensum von Rahel stieg, war für mich klar, dass ich mein berufliches Engagement noch weiter reduzieren werde. Ausserdem versuche ich, meine geschäftlichen und privaten Termine mit Rahels Geschäftsterminen zu vereinbaren, da sie oft die grössere Flexibilität benötigt.

In ihrer Persönlichkeit hat Rahel durch die Übernahme von Verantwortung für ihre Mitarbeitenden und den Betrieb grosse Schritte gemacht. Ich merke dies, wenn wir uns zum Beispiel über unsere Arbeit, unsere jeweiligen geschäftlichen Situationen austauschen. Rahel hat heute einen viel grösseren Horizont bei solchen Themen. Es ist eben ein Unterschied, nur über seinen Chef zu urteilen oder selbst in der Verantwortung zu stehen.

Und, wir haben eine Reinigungshilfe zuhause! Schon immer haben wir uns die Erwerbstätigkeit und die Hausarbeit aufgeteilt. Da wir beide im Beruf und zuhause viel Verantwortung und Arbeiten übernehmen, haben wir für uns entschieden, jene Hausarbeiten auszulagern, die uns wirklich keinen Spass machen. Das Bügeln der Wäsche lasse ich mir aber nicht abnehmen, kann ich doch dabei hin und wieder einen Film schauen und wunderbar entspannen.

Rahel, wie gehst du mit der Belastung dieser Führungsposition um? Kannst du dich in deiner freien Zeit von deiner Aufgabe abgrenzen?

Rahel: Ich sehe es als meine eigene Verantwortung, mich selbst in meinen Aufgaben und Belastungen zu führen, meine Bedürfnisse zu erkennen und sie dann ernst zu nehmen. Sei es das Bedürfnis nach Bewegung, Schlaf, Alleinsein, Nähe, Austausch, usw. Je schneller mir mein Bedürfnis bewusst wird, desto schneller kann ich mich selbst darin führen, es ernst zu nehmen.

Das Problem liegt bekanntlich darin: Je höher der Stresspegel, desto schwieriger ist es, so zu denken. Dieser Mechanismus spielt unabhängig von meiner Arbeit, meiner Führungsposition, meinem Muttersein. Ich habe Indikatoren für mich entwickelt, die mir helfen, zu



erkennen, wann der Stress im roten Bereich ist. Diese Indikatoren sind fast alle im privaten Bereich der Familie und Ehebeziehung zu finden und zum Teil sehr banal.

Es kostet mich viel Energie, das Unlösbare auszuhalten. Denn so vieles braucht seine Zeit und Geduld. Das ist für mich eine Herausforderung. Das nehme ich sicher immer wieder auch ins Private mit.

Frank, Rahel trifft in ihrem Arbeitsalltag auch oft auf schwierige Umstände und Entscheidungen, die sie fachlich und menschlich herausfordern. Wie gelingt es euch in der Partnerschaft, mit belastenden Situationen umzugehen und euch gegenseitig zu entlasten?

Frank: Sie erzählt mir nicht alles aus ihrem Berufsalltag. Aber ich interessiere mich für die Hotspots. Dabei versuche ich, nicht Ratgeber, sondern Zuhörer zu sein – dies gelingt mir mal mehr, mal weniger gut, bin ich doch Ingenieur, also Lösungsfinder. Steht allerdings ein kritischer Termin bevor, so informiere ich sie mich darüber. Ich trage dann im Gebet mit und versuche, emotional aufzufangen, wo es möglich und nötig ist.

Für Rahel ist es essentiell wichtig, Zeiten des Rückzugs zu haben. Sie geht dann oft joggen und nutzt die Zeit für das Zwiegespräch mit sich selbst und mit Gott. Auch die Pflege von Beziehungen oder einfach nur ein Abend in der Frauensauna helfen ihr, sich zu entspannen und zu erholen. Es ist wichtig, ihr diese Zeiten zu ermöglichen.

Mir selbst hilft es, meine Projekte in der Werkstatt voranzutreiben, mich mit komplexen sachlichen Themen auseinander zu setzen, oder hin und wieder gute Dokumentationen und einen guten Film zu schauen.

Manchmal ist aber so viel Druck im Kessel, dass wir um ein achtsames Miteinander und die Konzentration aufs Wesentliche ringen. Dann versuchen wir, vor allem an den Wochenenden, den Stress in der Familie möglichst klein zu halten. Und, manchmal hilft eben nur noch dunkle Schokolade, ein Wein am Abend und das gemeinsame Hören von Jazz.

Rahel, wie geht es dir als Frau im männerlastigen Kader der Stiftung?

Rahel: Wenn ich darüber nachdenke, was wohl andere über mich denken oder welche Bilder sie über mich im Kopf haben in Bezug auf Frau, Leitung und Männerteam, dann geht es mir nicht so gut! Damit lerne ich nach wie vor umzugehen, das geht an manchen Tagen besser als an anderen. Vielleicht ist das typisch weiblich! Ansonsten denke ich im alltäglichen Tun auf dieser Ebene nicht so sehr in den Kategorien von Mann und Frau. Mir ist eine Begegnung auf Augenhöhe wichtig, unabhängig vom Geschlecht.

Folgender Leitsatz hilft mir in meinem Selbstverständnis an der Stelle: «It is not about achievement, it's about contribution.» Es geht nicht darum, etwas zu erreichen, sondern zu schauen, wo ich etwas beitragen kann. Diese Haltung prägt mich in der Zusammenarbeit mit meinen Leitungskollegen. Ich frage mich immer: Kann ich da mit meinem Sein als Person – Stichworte Frau, Fachlichkeit, Erfahrung ... – etwas beitragen oder nicht. Es hilft mir, mich nicht ganz so wichtig zu nehmen. Ich muss nicht immer alles verstehen und auch nicht immer verstanden werden.

Ich bin überzeugt, dass in der gegenseitigen Ergänzung unseres Tuns und Seins viel Kraft liegt. Da ist die Ergänzung in der Unterschiedlichkeit als Mann und Frau ein wichtiger Teil. Es ist mir ein Anliegen, auf Leitungsebene an der Stelle ein Beispiel zu sein, wie wir auf Augenhöhe und in gegenseitiger Wertschätzung miteinander arbeiten können. In unserer heutigen Gesellschaft ist das gar nicht so einfach. Nähe und Distanz muss immer wieder austariert werden. #MeToo Debatten und Ähnliches lösen Verunsicherung aus. Mein Anliegen ist, eine «Kultur der Ehre» zu leben. Denn dann gelingt es uns, nicht nur miteinander, sondern füreinander zu arbeiten. Dann feiern wir die Siege des anderen, und der andere weiß, es wäre ohne mich nicht gegangen! Es ist ein Privileg, das auch in meiner Ehe so leben zu können.

Ich habe mir selbst das Versprechen gegeben, im Umgang mit Männern nichts zu tun oder zu sagen, was ich nicht meinem Mann ohne Hemmung erzählen oder zeigen könnte. Damit bin ich bisher gut gefahren.

Was müssten Mitarbeiterinnen, ihre Partner und die Stiftung als Arbeitgeberin tun, um Frauen in der Stiftung zu fördern?

Rahel: Ich denke, es ist eine Schwäche von uns Frauen, nicht so «sichtbar» sein zu wollen. Ein Ja zu meinem Prozess des Sichtbarwerdens, mit allen Licht- und Schattenseiten, hat mir sehr geholfen. Dieses Sichtbarwerden passiert im Dialog mit mir selbst und mit anderen. Ich ermutige Frauen und Mütter, sich ihrer Geschichte bewusst zu werden. Dann wird auch klar, in welchen Bereichen Frauen mit ihrem Selbstverständnis etwas beitragen können, das gesucht und gebraucht wird.

Auf Stiftungsebene sehe ich Frauenquoten nicht als «die Lösung» für Frauenförderung, obschon ich der Meinung bin, dass eine Frau im Stiftungsleitungsteam unabdingbar ist. Das ist wegweisend und gibt eine Grundhaltung vor. Es braucht aus meiner Sicht Vorbilder, wie eine gute Balance heutzutage gelingen kann. Wir müssen darüber im Austausch bleiben, darüber reden und unsere Erfahrungen teilen. Am besten als Mann und Frau. Den anderen im Dialog sichtbar werden zu lassen, ist aus meiner Sicht ein Schlüssel in diesem Bereich.

Mit der Geburt des ersten Kindes, so wissen wir aus der Forschung, findet bei den meisten Paaren oft eine bewusste oder unbewusste Re-traditionalisierung statt. Frauen scheiden dann aus dem Beruf aus – die Perspektive zurückzukommen, liegt ihnen nicht nahe. Das ist ein kritisches Moment in der Erwerbsbiografie einer Mutter. Als Betrieb ist es hier wichtig, frühzeitig miteinander über Optionen ins Gespräch zu kommen.

In der Sozialpädagogischen Fachstelle arbeiten seit längerem sechs Frauen und drei Männer in Teilzeit, die Familie und Beruf miteinander in Einklang bringen. Ich schätze dies sehr und stelle fest, dass dies auch bei unseren Auftraggebern gut ankommt. Arbeitszeitmodelle, Ferienregelungen, Umgang mit Notfällen usw. müssen lebensnah und flexibel gelöst werden!