



## Die Digitalisierung benachteiligt

Wie kommen Armutsbetroffene mit der fortschreitenden Digitalisierung zurecht? Erfahren Sie mehr auf Seite ▶ 4



## Notstand in der Jugendpsychiatrie

Fachpersonen verschiedener Berufsgruppen schliessen sich zusammen und lancieren ein erstes Projekt. ▶ 28



# Inhalt



iStock, Alpbiray Kelem

**Vielschichtige Herausforderungen:** Wie die nationale Tagung Gesundheit & Armut die psychische Gesundheit in den Fokus rückt.

## Foyer

- 4 Digitalisierung – eine weitere Benachteiligung für armuts-erfahrene Personen?
- 7 Nationale Tagung «Gesundheit & Armut»

Abo-Service:  
[bfh.ch/soziale-arbeit/impuls](https://bfh.ch/soziale-arbeit/impuls)



Adobe Stock, wetzka

**Neue Ideen gegen den Fachkräftemangel:** Wer will nach der Pensionierung weiterarbeiten?

## Aula

- 8 Wie wirkt Virtual Reality?
- 11 Soziale Arbeit ist ... Gastbeitrag von Anna Rosenwasser
- 12 Notizen

## Forschungsstätte

- 14 Können Erwerbstätige im Rentenalter den Fachkräftemangel mildern?
- 17 Fortschritte bei der Armutsbeobachtung
- 20 Skizzen
- 21 eingetaucht | aufgetaucht: Simone Gäumann – Migration und die Sehnsucht – eine Spurensuche

«Ich wünschte, man hätte uns beigebracht, dass Geschlecht nicht das zwischen den Beinen ist, sondern das zwischen den Ohren.»

► Gastbeitrag von Anna Rosenwasser, LGBTQ-Aktivistin, Seite 11



**Die Chance erkennen:** Was geschieht, wenn sich eine Gemeindeabteilung mit Vielfalt beschäftigt?

## Werkstatt

- 22 Mit einer psychischen Beeinträchtigung selbstbestimmt wohnen
- 25 Vielfalt als Chance: Eine Abteilung macht sich auf den Weg – Interview mit Alexandra Schneider, Abteilung Soziales, Gemeinde Ostermundigen

## Netz

- 28 Notstand in der Jugendpsychiatrie: Wie ein Netzwerk Abhilfe schaffen soll – mit Interview

## Kalender

- 31 Tagungen, Events, Infoveranstaltungen
- 31 Impressum

Liebe Leser\*innen

In einem Gespräch als Führungskraft realisieren, dass das Gegenüber nicht erreicht werden kann – ist Ihnen das auch schon passiert? Möglicherweise ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter psychisch stark belastet und absorbiert. Die Frage, wie wir mit psychisch belasteten Mitmenschen in Verbindung kommen können, stellt sich uns in vielen, unterschiedlichen Alltagssituationen.



Vera Tscharland  
Abteilungsleiterin  
[vera.tscharland@bfh.ch](mailto:vera.tscharland@bfh.ch)

Die Multikrise aus Klimawandel und Krieg belastet viele Menschen. Sie hat in der Schweiz insbesondere den Notstand in der Kinder- und Jugendpsychiatrie befeuert. Jetzt sind rasche Lösungen gefragt. Dabei spielt die Soziale Arbeit eine wichtige Rolle. Jugendliche sollten früh und niederschwellig Basisinformationen zum Thema mentale Gesundheit erhalten. Hierbei geht das Projekt «Wellguides», das wir Ihnen ab Seite 28 vorstellen, einen interessanten Weg.

Wie reagieren Sie, wenn Ihr Computer mal Mätzchen macht? Die Digitalisierung ist auf dem Vormarsch, direkter Kontakt mit Menschen wird zur Ausnahme. Das kann für Benachteiligte zu einer unüberwindbaren Hürde werden. Ein BFH-Projekt fragt nach den Grenzen der Digitalisierung – erfahren Sie mehr dazu ab Seite 4. Die Erkenntnisse aus diesem Projekt werden übrigens neben anderen an der nationalen Tagung «Gesundheit & Armut» zur Diskussion gestellt. Wir laden Sie ein, im Juni gemeinsam mit uns der Frage nachzugehen, wie wir als Fachpersonen die soziale oder berufliche Integration unterstützen können.

Aber vorerst freuen wir uns, mit Ihnen als Leser\*in in Verbindung zu kommen, und wünschen Ihnen viel Inspiration bei der Lektüre.

# Digitalisierung – eine weitere Benachteiligung für armutserfahrene Personen?



Prof. Dr. Emanuela Chiapparini

Daniela Willener

Die Digitalisierung verändert viele Lebensbereiche. Diese Entwicklung fordert armutserfahrene Personen heraus und verschärft ihre Benachteiligung. Die aktuelle ProDigitAll-Studie der Departemente Soziale Arbeit und Gesundheit zeigt die Gründe dafür auf und benennt Möglichkeiten, die Betroffenen zu unterstützen.

Digitale Technik vereinfacht für viele Menschen den Alltag. Dies trifft aber nicht für alle zu. Wir bemerken, dass die Digitalisierung manche Menschen herausfordert. Das wird nicht nur im Berufsalltag der Sozialdienste erlebbar, sondern diese Beobachtung wird auch durch die Fachliteratur gestützt. (Iske & Kutscher, 2020). Personen mit knappem und nicht gesichertem Einkommen – beispielsweise «Working Pools» oder Sozialhilfebeziehende – haben häufig weder intakte digitale Geräte noch Möglichkeiten, diese regelmässig anzuwenden oder sich für die Anwendung weiterzubilden. Diese Personengruppe bevorzugt unter anderem deshalb eher den persönlichen Kontakt. Ein Zugticket zu lösen, kann für sie bereits eine Herausforderung sein.

Ein Scheitern bei solchen digitalen Gehversuchen kann sogar als persönliche Niederlage wahrgenommen werden und bedeuten, dass entsprechende Automaten und Geräte künftig gemieden werden. Das kann eine schon benachteiligte Person finanziell noch zusätzlich beeinträchtigen. Um beim Beispiel Bahn zu bleiben: Ihr kann ein möglicher finanzieller Vorteil von Sparbilletten entgehen (Hegedüs et al., 2023).

Wie sieht es denn momentan bezüglich digitaler Hilfsangebote für Armutsbetroffene und Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen aus? Beide Gruppen verbindet, dass ihr Zugang zu Unterstützungsangeboten erschwert ist. Gleichzeitig ist die Hoffnung gross, ihre Situation mit digitalen Angeboten verbessern zu können. In den Sozialdiensten halten digitale Unterstützungsangebote langsam, aber noch nicht flächendeckend Einzug. Auf dem freien Markt und auch von gemeinnützigen Organisationen werden, insbesondere in den USA, zahlreiche Apps für Personen mit psychischen Erkrankungen zur Verfügung gestellt. Diese sind je nach gesundheitlichem Zustand begrenzt hilfreich.

## Den Menschen nicht vergessen

Vor diesem Hintergrund haben wir gemeinsam mit weiteren Forschenden der BFH in einem interdisziplinären Forschungsprojekt in einem ersten Schritt die nationale und internationale Forschungsliteratur zum The-

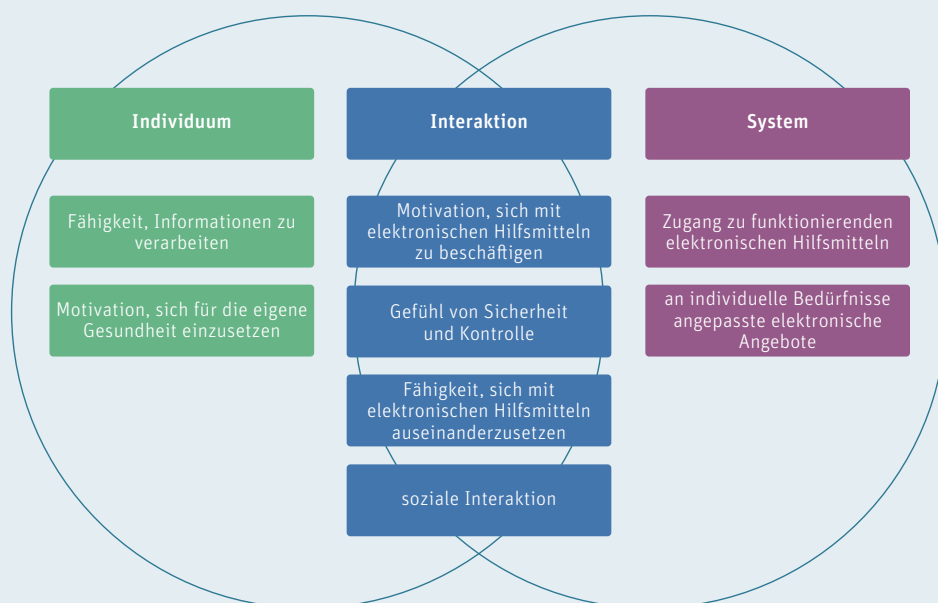
ma Chancen und Hürden der Digitalisierung für die zwei vulnerablen Personengruppen armutserfahrene Personen und Personen mit schweren psychischen Erkrankungen aufgearbeitet. Anschliessend wurde untersucht, wie betroffene Personen diese Thematik selbst wahrnehmen und welche Unterstützungsmöglichkeiten ins Visier zu nehmen sind. Aus dem Projekt gingen folgende zentrale Befunde hervor.

## Methodisches Vorgehen

Mit einer systematischen Literaturrecherche identifizierten Forscher\*innen der Departemente Soziale Arbeit und Gesundheit die relevanten Barrieren und Chancen bei der Nutzung digitaler Angebote und der Recherche nach Informationen im Netz. Der Fokus lag in der Sozialen Arbeit auf Armutsbetroffenen und in der Gesundheit auf erkrankten Personen, die ambulante psychische Pflege benötigen. Der Forschungsstand wurde systematisch aufgearbeitet und die Ergebnisse der zwei disziplinspezifischen Literaturrecherchen anschliessend zusammengefügt, analysiert und in Anlehnung an das Modell von Norgaard et. al. (2015) zur digitalen Gesundheitskompetenz (e-health literacy) systematisch sowie theoriebegründet dargestellt und diskutiert.

Durch einen partizipativen Workshop mit Fachpersonen, Personen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen und armutserfahrenen Menschen wurden die Ergebnisse der Literaturrecherche validiert und ergänzt. Die erstgenannte Personengruppe bezieht IV-Leistungen und kommt mit einem bescheidenen Einkommen aus, bezeichnet sich selbst aber nicht als arm. Die zweite, armutserfahrene Gruppe thematisiert selbst nicht, inwiefern die psychische Gesundheit ein Thema ist. Insbesondere konnten in den Workshops Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene skizziert werden. Das genutzte Vorgehen eignet sich, die Stimme der Betroffenen festzuhalten und mit ihnen Lösungen zu entwickeln. Diese aktive Zusammenarbeit zwischen Betroffenen und Fachpersonen, um Lösungsvorschläge gemeinsam zu entwickeln, wird als Co-Konstruktionsstufe des User-Involvements vulnerabler Gruppen bezeichnet (Chiapparini & Eicher, 2019).

Abbildung 1: Kompetenzenmodell



Digitale Gesundheitskompetenz von Armutsbetroffenen und Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen, Hegedüs et al. (2023)

### Positive Aspekte der Digitalisierung

Im Alltag der betroffenen Personen zeigen sich zwei positive Aspekte der Digitalisierung: Zum einen können digitale Medien ortsunabhängig genutzt werden. Das ist mit einem knappen Budget für Mobilität oder gewissen körperlichen Einschränkungen von Vorteil. Zum anderen belegen Evaluationen im angloamerikanischen Kontext eine motivierende Wirkung, wenn betroffene Personen eine der zahlreichen Apps zur psychischen Gesundheit nutzen. Allerdings sind diese Befunde mit Vorsicht zu geniessen, weil es sich oft um Untersuchungen handelt, die von Firmen geleitet wurden, die an den Apps beteiligt sind. Die zahlreichen Herausforderungen mit den Apps werden ebenfalls erwähnt. Diese spiegeln die grundsätzlichen Herausforderungen wider, denen Armutsbetroffene und Menschen mit starken psychischen Beeinträchtigungen begegnen.

### Vielschichtige Herausforderungen

Die grundsätzliche Herausforderung ist, funktionierende Geräte mit Netzzugang zur Verfügung zu haben. Wenn den Personen das Gerät gehört, müssen sie es zudem instand halten. Gerade armutserfahrene Personen verfügen oftmals nicht über ausreichende finanzielle Mittel, um die Wartung der Geräte sicherzustellen.

Die Herausforderungen können in einem Kompetenzmodell mit drei Kategorien dargestellt werden. Abbildung 1 zeigt das Kompetenzmodell und veranschaulicht unter dem Begriff «System» als erste Voraussetzung den beschriebenen Zugang zu Geräten. Weitere Herausforderungen fallen auf der Ebene des Individuums an. Erst wenn die Voraussetzungen dieser beiden

Kategorien gegeben sind, können die Massnahmen, auf die die Kategorie «Interaktion» hinweist, greifen (dazu mehr weiter unten).

Die Ergebnisse des Projektes zeigen, dass neben der Hard- und Software auch die kundenfreundliche Gestaltung der Angebote einen Einfluss auf die Nutzung hat (Campellone et al., 2018).

Die Kategorie «Individuum» verweist auf digitale und damit verwandte Kompetenzen, wie Informationen rasch verarbeiten zu können. Die Literatur und die betroffenen, befragten Personen nennen unter anderem fehlende Kenntnisse und gesundheitliche Einschränkungen als Hindernisse. Ein Grund dafür ist unter anderem die schnelle Entwicklung im digitalen Umfeld. Damit werden rasche Lernprozesse nötig, die die kognitive Leistungsfähigkeit der betroffenen Personen herausfordern. Die Aussage einer betroffenen Person aus dem Workshop verdeutlicht dies: «Die vielen Informationen erfordern eine hohe Aufmerksamkeit, ich kann diese nicht alle aufnehmen, insbesondere dann nicht, wenn es mir gesundheitlich nicht gut geht.»

Diese Herausforderungen scheinen Ungleichheiten zu verstärken und Ausschlussmechanismen zu fördern. Verstärkt wird diese Dynamik dadurch, dass Online-Affine, die aufgrund ihrer Herkunft unter anderem einen schichtspezifischen Wissensvorsprung geniessen, auch stärker von der technischen Entwicklung profitieren können und sich somit noch weiter von vulnerablen Personengruppen entfernen. Dazu kommt, dass digitale Angebote die soziale Isolation verstärken, statt soziale Kontakte zu fördern, wie es für Armutsbetroffene und Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung nötig wäre. ►

### ► Motivation ist der Schlüssel

Basis- und Selbstkompetenzen zur Bedienung der Geräte sind eine weitere wichtige Voraussetzung, um digitale Medien umfassend nutzen zu können. Diese Beobachtung bringt uns zu einem zentralen Aspekt unserer Erkenntnisse (vgl. Abbildung 1: Kompetenzmodell, «Interaktion»), namentlich zu den Antworten auf folgende Fragen: Sind die betroffenen Personen motiviert, digitale Geräte im Alltag einzusetzen? Sehen sie für sich darin einen Mehrwert?

Die Motivation basiert auf der Bewältigung der beiden anderen Herausforderungskategorien. Sie hängt somit insbesondere vom Vorwissen der Befragten und von ihren Weiterbildungsmöglichkeiten ab. Hier spielen ebenfalls Vorerfahrungen eine Rolle. Die erfolgreiche Nutzung von Apps, Websites, Foren usw. hängt also davon ab, ob die Person bereits erfolgreich ein digitales Angebot genutzt hat. Damit die Motivation, die allenfalls durch einen solchen ersten Erfolg entstanden ist, auch aufrechterhalten bleibt, muss die Nutzung auch einen Mehrwert bringen (Borghouts et al., 2021; Kalisch, 2013; Röhrich et al., 2021). Hier ist ein wichtiger Aspekt, dass die Personen bei der Handhabung unterstützt werden, etwa durch Familienangehörige, andere nahestehende Personen oder Fachpersonen. Besteht dagegen kein entsprechendes Umfeld, kumulieren alle bisher genannten Herausforderungen und Ausschlussprozesse.

Aus der Literatur geht hervor, dass generell soziale Austauschmöglichkeiten sowohl online wie auch offline gewünscht werden (Saeed & Masters, 2021). Der persönliche Kontakt kann motivieren, die digitalen Medien zu nutzen. Dies bestätigen auch die befragten, betroffenen Personen: «Ich ziehe es vor, an den Schalter zu gehen, beispielsweise bei der Bank oder der SBB. Der direkte Kontakt ist mir wichtig.»

### Rolle von Fachpersonen und Peers

Aus den Befunden geht auch hervor, dass Fachpersonen aus dem Sozialwesen eine zentrale Rolle zukommt. Sie können den Zugang zu digitalen Medien ermöglichen, Hemmschwellen abbauen und die selbstbestimmte Nutzung digitaler Medien fördern. Grundsätzlich sollten Fachpersonen zu diesem Zweck ihr eigenes Wissen über digitale Medien aktualisieren und ausweiten. Dazu sollte ihnen eine bessere technische Ausstattung finanziert werden. Allerdings ist der Arbeitsalltag von Fachpersonen im Sozialwesen äusserst dicht, und eine Alltagsunterstützung Betroffener im Bereich digitaler Medien ist mangels Abrechnungsmöglichkeiten meist nicht vorgesehen.

Im Sinne einer Minimallösung sollten Fachpersonen des Sozialwesens betroffene Menschen darüber informieren können, wo sie entsprechende Unterstützungsangebote finden. Interessanterweise zeigen die Befunde hier einen möglichen Weg auf. Die Unterstützung durch Peers könnte besonders nützlich sein. Die Idee: Personen, die selbst von Armut oder psychischen Problemen betroffen sind, könnten entsprechendes Wissen weiter aufbauen und die Zielgruppe beraten. Entsprechende Hilfe hätte den Vorteil, dass sie bei der Zielgruppe besonders akzeptiert wäre und sehr niederschwellig erfolgen könnte.

Der nächste Schritt im Forschungsprojekt ist nun, konkrete Vorschläge zu formulieren, wie armutsbetroffene und beeinträchtigte Personen unterstützt werden können. Übrigens: Wir und weitere am Forschungsprojekt beteiligte Forschende freuen uns, an der Nationalen Tagung «Gesundheit & Armut» (vgl. Seite 7) die Befunde einem breiteren Publikum vorzustellen und zu diskutieren. Der im Rahmen der Tagung geplante Workshop bietet eine interessante Gelegenheit, die Vorschläge für mögliche Unterstützungsformen zu erweitern. ■

#### Literatur:

- Borghouts, Judith, Eike, Elizabeth, Mark, Gloria, Leon, Cinthia, de Schueller, Stephen, Schneider, Margaret, Stadnick, Nicole, Zheng, Kai, Mukamel, Dana & Sorkin, Dara. (2021). Barriers to and Facilitators of User Engagement With Digital Mental Health Interventions: Systematic Review. *Journal of medical Internet research*, 23(3), e24387. doi.org/10.2196/24387
- Chiapparini, Emanuela & Eicher, Véronique. (2019). Der Ansatz User Involvement in der Sozialen Arbeit – Anknüpfungspunkte für Praxis-, Forschungs- und Ausbildungsprojekte in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit*, (Ausgabe), 117–134.
- Hatch, Ainslie, Hoffman, Julia, Ross, Ruth & Docherty, John. (2018). Expert Consensus Survey on Digital Health Tools for Patients With Serious Mental Illness: Optimizing for User Characteristics and User Support. *JMIR Mental Health*, 5(2). doi.org/10.2196/mental.9777
- Hegedüs, Anna, Domonell, Kristina, Willener, Daniela & Chiapparini, Emanuela. (2023). *Digitalisierung. Hürden und Chancen für vulnerable Personengruppen (ProDigitAll)*. Bern: Berner Fachhochschule.
- Iske, Stefan & Kutscher, Nadja. (2020). Digitale Ungleichheit im Kontext Sozialer Arbeit. In Nadja Kutscher, Thomas Ley, Udo Seelmeyer, Friederike Siller, Angela Tillmann & Isabell Zorn (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung* (S. 115–128) Weinheim & Basel: Beltz Juventa.
- Kalisch, Carolin. (2013). «Wer sucht, der findet»: Wie inklusiv ist das Internet? *Siegen: Sozial(1/2013)*, 30–36.
- Kessler, Dorian, Höglinger, Marc, Heiniger, Sarah, Läser, Jodok & Hümbelin, Oliver. (2021). *Gesundheit von Sozialhilfebeziehenden – Analysen zu Gesundheitszustand, -verhalten, -leistungsanspruchnahme und Erwerbsreintegration: Schlussbericht zuhanden Bundesamt für Gesundheit*. Bern & Winterthur: Berner Fachhochschule; Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften.
- Norgaard, Ole, Furstrand, Dorte, Klokke, Louise, Karnoe, Astrid, Batterham, Roy, Kayser, Laus & Osborne, Richard H. (2015). The e-health literacy framework: A conceptual framework for characterizing e-health users and their interaction with e-health systems. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, 522–540. doi.org/10.34105/j.kmel.2015.07.035
- Röhrich, Frank, Padmanabhan, Raguraman, Binfield, Paul, Mavji, Deepa & Barlow, Sally. (2021). Simple Mobile technology health management tool for people with severe mental illness: a randomised controlled feasibility trial. *BMC psychiatry*, 21(1), 357. doi.org/10.1186/s12888-021-03359-z
- Saeed, Sy Ateaz & Masters, Ross MacRae. (2021). Disparities in Health Care and the Digital Divide. *Current psychiatry reports*, 23(9), 61. doi.org/10.1007/s11920-021-01274-4

#### Prof. Dr. Emanuela Chiapparini, Leiterin Institut Kindheit, Jugend und Familie

emanuela.chiapparini@bfh.ch

... forscht und lehrt zu folgenden Themen: Partizipation in der Armutspolitik, soziale Aspekte der Digitalisierung, schulergänzende Betreuung, Kinderschutz und Elternbildung.

#### Daniela Willener, Wissenschaftliche Assistentin am Institut

daniela.willener@bfh.ch

... forscht und lehrt im Bereich Kindes- und Erwachsenenschutz, Kinder-, Jugend- und Familienhilfe sowie Beratung in der Sozialen Arbeit.



## Psychische Gesundheit Armutsbetroffener stärken – Barrieren in der Versorgung abbauen

Am 7. Juni 2023 führt die BFH bereits zum fünften Mal die nationale Tagung «Gesundheit & Armut» durch. Im Fokus steht diesmal die psychische Gesundheit – ein Thema, zu dem die BFH auch eigene Projekte vorstellt, so in einem Workshop das Projekt zu Chancen und Risiken der Digitalisierung für Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen (vgl. Artikel ab S. 4).

Zwei Hauptfragen stehen am 7. Juni 2023 im Zentrum: Die erste Frage ist jene nach den Mitteln und Wegen, die es armutsbetroffenen Personen mit psychischen Beeinträchtigungen ermöglichen, möglichst niedrigschwellig und informell einen Zugang zu Massnahmen zu finden, die ihre psychische Gesundheit präventiv oder unterstützend fördern. Ist der Zugang einmal gefunden, stellt sich sogleich die zweite Frage: Wie können Armutsbetroffene mit psychischen Beeinträchtigungen durch das professionelle, institutionalisierte Versorgungssystem so unterstützt werden, dass sie idealerweise sozial und/oder beruflich integriert bleiben oder bei Bedarf sozial und/oder beruflich reintegriert werden?

Diese beiden Hauptfragen werden von Fachpersonen mit unterschiedlichem Wissen aus Wissenschaft, Praxis und erlebter Erfahrung in verschiedenen Formaten beleuchtet. So werden die akademischen Referate von Stéphane Cullati (Universität Freiburg), Claudine Burton-Jeangros (Universität Genf) und Dirk Richter (Berner Fachhochschule) durch zwei Diskussionsgespräche ergänzt: Während im einen Betroffene zu Wort kommen, die die Realität eines Alltags mit psychischen Beeinträchtigungen erlebt haben, treten im anderen Vertreter\*innen von Wissenschaft, Praxis und Politik in einen Dialog zum Tagungsthema.

Ein Zeitfenster der Tagung steht für Workshops zur Verfügung: In insgesamt sieben Workshops, die parallel durchgeführt werden, stellen Hochschulen und

NGOs aktuelle Forschungs- und Praxisprojekte zum Tagungsthema vor und tauschen sich mit den Teilnehmenden aus. Philippe Perrenoud, Psychiater und langjähriger Gesundheitsdirektor des Kantons Bern, wird die facettenreiche Tagung in einer Synthese abschliessen und abrunden.

Anmeldungen für die Tagung, die zweisprachig durchgeführt und auch digital angeboten wird, sind bis zum 7. Mai 2023 möglich.

---

**5. Nationale Tagung «Gesundheit & Armut»**  
7. Juni 2023, 9.15–16.30 Uhr, Hallerstrasse 10,  
3012 Bern (Aula) oder virtuelle Teilnahme

Melden Sie sich bis zum 7. Mai 2023 an:  
[bfh.ch/soziale-arbeit/gesundheits](https://bfh.ch/soziale-arbeit/gesundheits)

Die Tagung steht im Zeichen des strategischen BFH-Themenfelds «Caring Society», das ein besonderes Augenmerk auf die Zusammenhänge zwischen Gesundheit, Lebensgestaltung und sozialen Lebenslagen richtet. Bereits seit 2014 organisiert die BFH diesen Anlass in Zusammenarbeit mit zahlreichen renommierten Partnerorganisationen und -institutionen aus Zivilgesellschaft, Verwaltung und Wissenschaft, um verschiedenste Aspekte an der Schnittstelle von Gesundheit und Armut zu beleuchten.

---

# Wie wirkt Virtual Reality?



Prof. Dr. André Zdunek



Prof. Dr. Manuel Bachmann

**Kann Virtual Reality die Entwicklung professioneller Kompetenzen effektiv fördern? Wie lässt sich die Wirkung erklären? Und welche Herausforderungen stellen sich in der Anwendung in der Ausbildung, Weiterbildung und Praxis? Wir berichten aus sechs Jahren Erfahrung mit unserem Virtual-Reality-Labor.**

Interaktionen mit Klient\*innen üben – ohne sie? Ja, klar, das geht! Immersive Virtual Reality ist eine Technologie, die es erlaubt, in virtuelle Welten einzutauchen und mit künstlichen Personen (Avataren) zu interagieren. Für die Soziale Arbeit bietet sich dies sogar besonders an. Da durch Üben Fähigkeiten und Kompetenzen erst angeeignet und entwickelt werden, ist diese simulierte Form der Interaktion ohne Klient\*innen nicht nur aus praktischen, sondern auch aus ethischen Gründen angezeigt: Die Interaktion mit Klientinnen und Klienten erfordert aufgrund von deren Hilfe- und Unterstützungsbedarf hinreichendes Können.

## **Vielfältige Trainingssettings**

Das Departement Soziale Arbeit hat 2017 ein Virtual-Reality-Labor lanciert und Trainingssettings für die Entwicklung der professionellen Kompetenzen der Bachelor-Studierenden entwickelt. Zu Beginn stand die Beratung als zentrale Form der Unterstützung durch die Soziale Arbeit im Zentrum. Zur Auswahl stehen heute Trainingssettings für Fälle aus der Schulsozialarbeit, der Kinder- und Jugendhilfe, der betrieblichen Sozialarbeit, der kirchlichen Sozialarbeit, der klinischen Sozialarbeit, der sozialpädagogischen Familienbegleitung, der Opferhilfe und der Beratung von Menschen in der Lebensphase Alter. Grundsätzlich können sich die Verantwortlichen vielfältige professionelle Handlungskompetenzen mit dieser Technologie aneignen und diese entwickeln. Mittlerweile wurden auch Trainingssequenzen zur Auftrittskompetenz und für Bewerbungsgespräche entwickelt.

## **Die Trainingsumgebung**

Das Virtual-Reality-Setting simuliert professionelle Handlungssituationen mit virtuell handelnden Personen in einer virtuellen Umgebung. Die übende Person taucht in diese Welt mit einer Virtual-Reality-Brille ein. Die zwei in den beiden Seiten der Brille eingelassenen Bildschirme repräsentieren die virtuelle Umgebung und die virtuellen Personen stereoskopisch. Ein Kopfhörer gibt die Umgebung und das Sprechen der virtuellen Personen akustisch wieder. Die virtuelle Umgebung, die

Handlungssituationen und Interaktionen sind programmiert. Sie folgen einem Skript und sind in diesem Sinne standardisiert und wiederholbar. Das Training erfolgt im Virtual-Reality-Labor, das die Infrastruktur für das Training bereitstellt.

Eine gewisse Skepsis, wie ein solches Trainingssetting professionelle Handlungskompetenzen fördern kann, mag angebracht sein. Die Wirkung erklärt sich aber nicht aus diesem Trainingssetting allein, sondern aus der Reflexion des eigenen Handelns in dieser Situation. Deshalb sei das weitere Setting kurz erläutert.

## **Vorbereitung – Training – Reflexion**

Als Vorbereitung für das Virtual-Reality-Training lesen die Studierenden ein Dossier mit Informationen zum Trainingssetting. Als Teil der Instruktion klärt es den Auftrag im Training, besondere Themen oder Probleme, die behandelt werden, und die Frage, auf welchen Ebenen der Interaktion diese angesprochen werden sollen. In der zweiten Phase nehmen die Studierenden einzelne Termine im Virtual-Reality-Labor wahr und absolvieren das Training. Dieses dauert sinnvollerweise nicht zu lange – in unseren Trainingssequenzen sind es etwa zehn Minuten, die auf Video aufgezeichnet werden. Die aufgezeichneten Gespräche stehen den Studierenden anschliessend zur Verfügung und bilden die Grundlage für die Selbstreflexion oder – wie in unseren Lehrsettings üblich – für Peergruppengespräche mit Lehrpersonen. In diesen Peergruppengesprächen visieren die Studierenden gemeinsam mit einer Lehrperson die Aufnahmen. Die inhaltlichen Äusserungen sowie das para- und nonverbale Verhalten der Studierenden werden gemeinsam beobachtet, reflektiert und analysiert. Gleichzeitig können die individuellen Interventionen und Reaktionen der einzelnen Studierenden verglichen werden.

## **Kompetenzerwerb über kritische Selbstreflexion**

Die Entwicklung komplexer Kompetenzen, die nicht allein durch Wiederholung des Ganzen oder in Teilen eingeübt werden können, erfolgt über die kritische Selbstreflexion (vgl. Zdunek, im Erscheinen). Einzig in-





Ein Proband bei seinen ersten Schritten im VR-Lab

dem wir unser Handeln in den Aspekten unseres Tuns, Denkens und Fühlens reflektieren und Schlüsse in unser künftiges Handeln einfließen lassen, können wir unsere Kompetenzen und letztlich uns als Persönlichkeiten weiterentwickeln. Alles andere wäre mechanisches oder technisches Abrichten. Es besteht Einigkeit darüber, dass gerade die Nicht-Standardisierbarkeit das professionelle Handeln auszeichnet. Das skizzierte Trainingssetting unterstützt die kritische Selbstreflexion sehr stark – nicht zuletzt deswegen, weil wir uns mit den Peers vergleichen. Dies erweitert das Repertoire um alternative Verhaltensweisen.

### Wirkt Virtual Reality?

Diese Erklärung kann man als A-priori-Evidenz für die Wirkung der Virtual-Reality-Technologie bezeichnen. Der wissenschaftliche Anspruch verlangt jedoch auch nach empirischer Evidenz für die Wirkung. Um herauszufinden, wie und ob das Beratungstraining wirkt, wurden die Studierenden befragt. Die Daten über die Entwicklung der eigenen Beratungskompetenz durch das Virtual-Reality-Training wurden im Herbstsemester 2017, im Frühlingsemester 2018 und kürzlich wieder im Herbstsemester 2022 erhoben. Wir fragten die Studierenden, wie sie die eigene Beratungskompetenz nach dem Training insgesamt – also inklusive der

Auswertung im lehrpersonenbegleiteten Peergruppen-gespräch – einschätzen. Schon in der ersten Erhebung 2017/18 zeigte sich, dass das Training und das begleitende Peergruppengespräch einen statistisch signifikanten Einfluss auf die selbst eingeschätzte Beratungskompetenz vor und nach dem Training haben. Nach dem Training und dem Peergespräch schätzen sich die Studierenden signifikant besser ein als vor dem Training (vgl. Abplanalp & Bachmann, 2019). Im Herbstsemester 2022 wurde die Einschätzung der Beratungskompetenz nur nach dem Virtual-Reality-Training erhoben. Auch diese neuen Daten bestätigen die Ergebnisse der vorangehenden Erhebungen (vgl. Bachmann, Born & Zdunek, im Erscheinen).

### Herausforderung Akzeptanz

Neben der Frage, wie eine technisch unterstützten Trainingsform wirkt, stellt sich auch die Frage nach deren Akzeptanz bei den Anwender\*innen. Von der Akzeptanz hängt schliesslich auch der strategische Umgang mit dieser neuen Technologie ab: Wollen wir in die immersive Virtual-Reality-Technologie investieren, die Technik und deren Anwendungen weiterentwickeln und diese in der professionellen Praxis, etwa im Rahmen von Weiterbildungen oder Dienstleistungen, etablieren? Die Frage der Akzeptanz stand im Zentrum der Erhebung im ►



Der Proband im VR-Lab bei einer Vortragsübung mit Dozent Manuel Bachmann (oben rechts)

- Herbstsemester 2022 (vgl. Bachmann, Born & Zdunek, im Erscheinen). Wir massen sie anhand der Einschätzung, ob die Studierenden das Training auch in Zukunft nutzen würden. Die Ergebnisse zeigen ein neutrales, leicht positives Bild. Etwa die Hälfte der Studierenden würde das Training auch in Zukunft nutzen. Eine Erklärung für die verhaltene Zustimmung könnte der Umstand sein, dass die Studierenden das Virtual-Reality-Training jeweils zum ersten Mal nutzten. Eine wiederholte Nutzung könnte die Akzeptanz steigern. Auf alle Fälle kann die Akzeptanz der virtuellen Technologie für Trainingszwecke auch bei der Generation der Digital Natives nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden.

Wir haben auch qualitative Daten bei den Dozierenden erhoben, die die Peergruppengespräche durchgeführt haben. Hier zeigt sich, dass nicht das spezifische Technische des Trainingssettings zentral thematisiert wurde, etwa das Erleben als beratende Person in einem Virtual-Reality-Setting und die Beratung eines Avatars statt einer Person, sondern Aspekte und Effekte des virtuellen Trainings. Dies bestärkt den Befund, dass das Virtual-Reality-Training die Reflexion von Beratungskompetenzen nicht behindert. Die Beratungssituation wurde zum einen als künstlich, die virtuelle Wirklichkeit und das Erleben in dieser aber gleichzeitig als überraschend realistisch wahrgenommen. Irritationen über die Künstlichkeit sollten daher nicht vorschnell als

Grenzen des Virtual-Reality-Trainings beurteilt werden. Im Gegenteil – solche Grenzen können zur Simulation und als Verstärker der Wahrnehmung und Reflexion spezifischer Kompetenzen genutzt werden.

Für den Einsatz für die professionellen Praxis etwa im Rahmen von Weiterbildungen oder Dienstleistungen ist aufgrund der Befunde zur Akzeptanz dennoch eine gewisse Skepsis angezeigt. Es wird darüber spekuliert, dass Apple in naher Zukunft eine Virtual-Reality/Augmented-Reality-Brille lancieren wird. Wenn wir an die Revolution durch das Smartphone denken, dann könnte sich die Situation bezüglich der Akzeptanz aber schon in naher Zukunft ganz anders ausnehmen. ■

#### Literatur:

- Abplanalp, Esther & Bachmann, Manuel David. (2019). Immersive Virtual Reality und Persönlichkeitsentwicklung in Hochschulausbildungen. In Stephanie Disler, Esther Abplanalp & Judith Studer (Hrsg.), *Persönlichkeitsentwicklung in Hochschulausbildungen fördern: Aktuelles aus Forschung und Praxis* (S. 146–161). Bern: Haupt Verlag.
- Bachmann, Manuel David, Abplanalp, Esther & Born, Jonas. (2019). Erfahrungen mit Virtual Reality in der Ausbildung von Sozialarbeitenden. *BFH Impuls*, 2019(1), 10–12.
- Bachmann, Manuel David, Born, Jonas & Zdunek, André. (im Erscheinen). Förderung der Beratungskompetenz durch Immersive Virtual Reality. In Marc Weinhardt (Hrsg.), *Forschen, Lehren und Lernen mit Simulation. Theoretische Konzepte und empirische Befunde aus der erziehungswissenschaftlichen Professionalisierungsforschung*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Zdunek, André. (im Erscheinen). Praxen, Tugenden und Phronesis: ein Ansatz zur inhaltlich orientierten Reflexion zur Persönlichkeitsentwicklung. In Judith Studer, Shirin Sotoudeh & Esther Abplanalp (Hrsg.), *Förderung der Persönlichkeitsentwicklung in Hochschulausbildungen. Band 2. Reflexionsprozesse verstehen und begleiten*. Bern: Haupt Verlag.

**Prof. Dr. André Zdunek, Leiter Institut Fachdidaktik, Persönlichkeitsentwicklung und Digitalisierung**  
andre.zdunek@bfh.ch

... ist promovierter Philosoph und befasst sich an der BFH in Forschung und Lehre mit Professionstheorie, Hochschulbildung und Forschendem Lernen.

**Prof. Dr. Manuel Bachmann, Dozent am Institut**  
manuel.bachmann@bfh.ch

... ist promovierter Psychologe und befasst sich an der BFH mit Virtual Reality in Forschung, Lehre und Praxis. Er ist Leiter des Virtual-Reality-Labors.

# Soziale Arbeit ist...

## von Anna Rosenwasser



Anna Rosenwasser ist LGBTQ-Aktivistin, feministische Autorin, Polit-Influencerin und Moderatorin. Im März 2023 ist ihr erstes Buch erschienen, das «Rosa Buch. Queerfeministische Texte von Herzen». Anna Rosenwasser lebt in Zürich und ist selbständig

Die Kolumne bietet eine Carte blanche für Fachfremde und öffnet den Blick für das, was sie mit Sozialer Arbeit verbinden oder was an ihrer Arbeit sozial ist.

Das hier ist kein «Gay-is-okay»-Text. Denn das wissen Sie schon: Jeder Mensch soll sich selbst sein können. Ich schreibe dies alles unter der vorsichtigen Prämisse, dass Leute, die im Bereich Soziale Arbeit tätig sind, grundsätzlich queerfreundlich sind. Der Grund, warum dieser Text hier steht, ist: Das reicht nicht. Weil es die Gefahr birgt, zu früh zufrieden mit sich selbst zu sein: Dass wir uns alle gern als offene Menschen begreifen, tut zwar unserem Ego gut. Aber gut gemeint ist eben nicht immer gut gemacht. Wir können queere Menschen voll in Ordnung finden und trotzdem aus Versehen queerfeindlich handeln. Das ist das Fiese an Diskriminierung: Sie passiert nicht immer aus Absicht. Darum ist es wichtig, dass wir immer wieder dazulernen können. Und verzeihen, wenn Fehler passieren – uns selbst und einander.

Wir bewegen uns in einer Welt, in der wertefreies Wissen über queere Identitäten nur selten in der Schule beigebracht wird. Ich wünschte, ich hätte im Biologie-Unterricht gelernt, dass Intergeschlechtlichkeit etwa so häufig ist wie Rothaarigkeit. Ich wünschte, wir hätten die Stonewall Riots im Geschichtsunterricht durchgenommen, Bücher wie «Stone Butch Blues» im Englisch- und «Gegen den Hass» im Deutschunterricht gelesen. Ich wünschte, man hätte uns beigebracht, dass Geschlecht nicht das zwischen den Beinen ist, sondern das zwischen den Ohren; dass es Menschen gibt, die trans sind, und dass Geschlechtsidentität sich auch ausserhalb männlicher und weiblicher Konstrukte bewegen kann.

Das alles passiert an den wenigsten Schulen, dessen müssen wir uns bewusst sein: Das Wissen über lesbische, schwule, bisexuelle, trans, queere, intergeschlechtliche und asexuelle Menschen ist sehr unterschiedlich verteilt. Das ist der Nährboden für Vorurteile, Berührungsängste und Missverständnisse. Und darum ist einer der wichtigsten Schritte für uns alle, uns immer wieder neues Wissen anzueignen. Auf der Website [eduqueer.ch](http://eduqueer.ch) finden

sich Ressourcen für den schulischen Rahmen. In Bern gibt es einen queeren Buchladen namens «Queerbooks», wo von Fach- über Sachbücher bis hin zu Jugend- und Kinderbüchern alles zu finden ist (und sein Onlinekatalog ist eine gute Ausgangslage zum Schnuppern). Dazu kommen unterhaltsame Formate, wie der Zurich Pride Podcast – Beispiele für niederschwellige Einstiege in queere Welten.

Ich werde in meinem Alltag als LGBTQ-Aktivistin oft gefragt, wie man den eigenen Mitmenschen signalisieren könne, dass man queerfreundlich ist. Die Antwort lautet: besser nicht. Arbeitet man hingegen als Teil einer Institution, gibt es einige Optionen: Legen Sie queeres Informationsmaterial aus, etwa das Jugendmagazin «Milchbüechli» und Flyer queerer Organisationen in Ihrer Region (Überblick auf der Website [queer.li/ste](http://queer.li/ste)). Hängen Sie Informationen über unterstützende Angebote aus, zum Beispiel für [du-bist-du.ch](http://du-bist-du.ch) und die LGBTQI-Helpline. Gestalten Sie Ihre gesprochene und geschriebene Sprache so, dass sie alle Geschlechter willkommen heisst, und lernen Sie unbedingt, wie wir in der deutschen Sprache mit non-binären Pronomen umgehen können. Gestalten Sie Anmeldeformulare so, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt (oder gar keines), und schreiben Sie innerhalb Ihres Teams die Pronomen in die Mailsignatur und online auf die Teamseite. Legen Sie Werte fest, die Sie in Bezug auf LGBTQIA vertreten. Und dann beziehen Sie Haltung, wenn es nicht einfach ist, wenn queerfeindliche Vorfälle passieren. Ich persönlich glaube nicht an safe spaces; ich glaube an accountable spaces, wo Menschen Verantwortung übernehmen für das, was vorfällt.

Ich mache all diese Vorschläge, damit Sie sich nicht auf womöglich queere Personen konzentrieren, sondern darauf, ihre Strukturen queerfreundlich zu gestalten. Das stärkt einen queeren Menschen. Falls dieser sich irgendwann outen sollte – bei Ihnen oder im Kontext, in dem Sie arbeiten –, ist das ein Vertrauensbeweis. Outet die Person sich nicht, ist das bestenfalls ein Akt der Selbstbestimmung.

Ich weiss, das war jetzt viel. Das liegt daran, dass es noch viel zu tun gibt. Aber es liegt auch daran, dass wir viel tun können. Queere Menschen zu respektieren, ist eine Form der Suizidprävention. Ich verlange nicht, dass Sie es von Anfang an perfekt machen. Ich wünsche mir nur, dass wir alle unser Bestes geben. ■

#### Literatur:

- Emcke, Carolin. (2018). *Gegen den Hass*. Frankfurt am Main: S. Fischer.
- Feinberg, Leslie. (1993). *Stone Butch Blues*. Berlin: Krug & Schandenberg.

## Neue Mitarbeitende



### Daniela Willener

**Was ich mag:** Wasser in allen Formen, Berge, gute Gespräche, an der Sonne sitzen, Konzerte

**Was ich nicht mag:** Intoleranz, zu wenig Zeit am Morgen

Daniela Willener arbeitet seit September 2022 als wissenschaftliche Assistentin im Institut Kindheit, Jugend und Familie. Nach Abschluss des Bachelors in Sozialer Arbeit an der Fachhochschule Nordwestschweiz studiert sie aktuell im Master in Sozialer Arbeit. Sie war die letzten Jahre in unterschiedlichen Feldern der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe tätig. Zuletzt arbeitete sie auf einem polyvalenten Sozialdienst in den Bereichen Sozialhilfe, Kindes- und Erwachsenenschutz (Abklärung und Mandate) sowie im Pflegekinderwesen.



### Alexandra von Allmen

**Was ich mag:** Schokobananen, Skifahren, Mountainbiken, das Meer, das Weltall und Science Fiction

**Was ich nicht mag:** Drängeln, Quitten, Ungerechtigkeit, Oberflächlichkeit

Seit Februar ist Alexandra von Allmen als Kommunikationsspezialistin im Departement tätig. Sie verantwortet in dieser Funktion die kommunikative Begleitung von Events. Nach ihrem Abschluss in Medien- und Kommunikationswissenschaften an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (AAU) in Österreich war sie viele Jahre in der Privatwirtschaft in internationalen Unternehmen engagiert. Sie war die letzten drei Jahre bei der BFH im Departement Architektur, Holz und Bau in der Kommunikation tätig.



### Tanja Stucki

**Was ich mag:** Familienzeit, Berge, Skifahren, Wandern und Sonnenstunden am Thunersee

**Was ich nicht mag:** Spinnen, Streit und schlechte Verlierer\*innen

Mitte Oktober 2022 startete Tanja Stucki als Mitarbeiterin in der Studierendenadministration. Nach einer Detailhandelslehre mit KV war Tanja Stucki unter anderem bei der Beratungsstelle für Unfallverhütung (bfu) und bei der Migros Klubschule tätig. Sie wird in erster Linie für die Organisation und Administration der Prüfungen im Bachelor Soziale Arbeit zuständig sein und laufend weitere Aufgaben in der Studierendenadministration übernehmen.



### Roberto Cassanello

**Was ich mag:** Ligurien und Piemont, gutes Essen, Podcasts, Zeit haben

**Was ich nicht mag:** Dünkel, Riz Casimir, Wohnungssuche und Ungerechtigkeit

Roberto Cassanello arbeitet seit Februar 2023 als wissenschaftlicher Assistent am Institut Fachdidaktik, Professionsentwicklung und Digitalisierung. Vor vier Jahren hat er sein Studium mit einem Bachelor der BFH abgeschlossen. Seit 2018 arbeitete er als Sozialarbeiter in verschiedenen Sozialdiensten im Kanton Bern. Er arbeitet aktuell an seiner Masterthesis zum Thema «Empirie in der Praxis am Beispiel der gegenwärtigen Armutsforschung».



### Ovia Ramanathas

**Was ich mag:** Tanzen, Musik, Zeichnen/ Animation und Mario Kart.

**Was ich nicht mag:** Datteln, negatives Denken und Social Media (leider wichtig für meine Tanzkarriere)

Ovia «Ovi» Ramanathas hat nach Abschluss einer KV-Ausbildung an der bwd Wirtschaftsmittelschule ein Jahr als studentischer Mitarbeiter an der BFH im HR-Servicecenter gearbeitet. Seit Anfang Januar 2023 ist er im Departement Soziale Arbeit in der Studierendenadministration tätig und hilft vorerst beim Curriculumswechsel mit. Danach wird er weitere administrative Arbeiten übernehmen.



### Nathalie Joder

**Was ich mag:** Städtereisen durch Europa, frische Bettwäsche, orientalisches Essen

**Was ich nicht mag:** Koriander im orientalischen Essen, Winter ohne Schnee

Nathalie Joder arbeitet seit Anfang März 2023 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut Organisation und Sozialmanagement. Sie hat den Bachelor und Master in Sozialer Arbeit an der BFH absolviert. Zuletzt war sie mehrere Jahre für einen Sozialdienst tätig, wo sie einerseits als fallführende Sozialarbeiterin, andererseits als Fachleiterin Beratung arbeitete. Im Rahmen dieser Anstellung war sie zudem am Aufbau eines neuen Fallführungssystems (Citysoftnet) für die Städte Bern, Basel und Zürich beteiligt.

**Madlaina Jost**

**Was ich mag:** Winter und Sommer in den Bergen, gute Diskussionen, das Leben in Bern

**Was ich nicht mag:** zu viel Stress, Ignoranz, Temperaturen über 30°C – ohne Abkühlung in Sicht

Madlaina Jost ist seit dem 1. März Doktorandin am Institut Soziale Sicherheit und Sozialpolitik. Sie untersucht die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Armut und Ungleichheit in der Schweiz mittels Steuerdaten. Davor hat sie an der Universität Bern gearbeitet und Soziologie studiert.

**Luise Menzi**

**Was ich mag:** Aha-Erlebnisse, gemeinsam Steine ins Rollen bringen, Gipfelaussichten

**Was ich nicht mag:** nicht funktionierende Technik, Glühwein, überfüllte Trams

Luise Menzi ist seit März Dozentin im Institut Organisation und Sozialmanagement. Nach dem Studium in Soziologie, Geschichte und Völkerrecht an der Universität Göttingen promovierte sie in Geschichte zu Maritimer Quarantäne an der Uni Bern. Anschliessend half sie mit, den «Graduate Campus» zur Nachwuchsförderung von Doktorierenden und Postdocs an der Uni Zürich aufzubauen. In den letzten acht Jahren war sie Fachbereichsleiterin Rehabilitation bei ANQ – Nationaler Verein für Qualitätsentwicklung in Spitälern und Kliniken.

**Mirjam Kägi-Heck**

**Was ich mag:** Schokolade, Lakritz, Tiervideos, Bewegung jeglicher Art, am liebsten draussen in der Natur

**Was ich nicht mag:** SUVs in der Stadt, Ignoranz, Unachtsamkeit

Mirjam Kägi-Heck arbeitet seit März im Institut Beratung, Mediation, Supervision als Wissenschaftliche Mitarbeiterin. Daneben ist sie als Paar- und Familienberaterin in der Beratungsstelle Ehe-Partnerschaft-Familie in Thun tätig. Sie studierte zunächst einige Semester Soziale Arbeit, ehe sie den Master in Psychologie abschloss. Erste Berufserfahrungen sammelte sie als fallführende Sozial- und Erlebnispädagogin im Chinderhuus Ebnit in Gstaad. Begleitend absolvierte sie die Weiterbildung zur Systemischen Beraterin (SG).

**Rulla Sutter**

**Was ich mag:** Polyrhythmen, Gespräche beim Tee, clevere Aktivist\*innen, Sonne im Gesicht

**Was ich nicht mag:** unreflektierte Privilegien und Diskriminierung

Rulla Sutter (Pronomen: keines oder sie) ist seit dem 1. März Doktorandin am Institut Soziale Sicherheit und Sozialpolitik. Rulla erforscht, was die stark gestiegene Nachfrage nach Unterstützungsleistungen von NGOs während Covid-19 über die Soziale Sicherheit in der Schweiz aufzeigen kann, und promoviert über die Themen soziale Ungleichheit, Armut und Migration im NFP-80 im Projektteam mit Oliver Hümbelin und Madlaina Jost.



## Bibliothek Soziale Arbeit

Die Bibliothek am Departement Soziale Arbeit ist eine wissenschaftliche Spezialbibliothek. Das Angebot umfasst Bücher, DVDs, Zeitschriften, Datenbanken, E-Journals und E-Books. Die Bibliothek ist öffentlich.

Öffnungszeiten: Montag bis Freitag, 8.00 bis 17.30 Uhr  
Hallerstrasse 8, 3012 Bern

[bfh.ch/soziale-arbeit/bibliothek](https://bfh.ch/soziale-arbeit/bibliothek)

## Informiert bleiben!

Verkürzen Sie sich die Zeit zwischen den «impuls»-Ausgaben:

Lesen Sie über Forschungen, spannende Veranstaltungen und Neuigkeiten aus Ihren Berufsfeldern. Abonnieren Sie den Newsletter des Departements unter [bfh.ch/soziale-arbeit/newsletter](https://bfh.ch/soziale-arbeit/newsletter), der zehnmal jährlich erscheint.

Im BFH-Blog [knoten-maschen.ch](https://knoten-maschen.ch) finden Sie noch mehr interessante Forschungsthemen der Sozialen Sicherheit. Mit einem Abo werden Sie regelmässig über neue Beiträge im Blog informiert.

Folgen Sie uns auch auf LinkedIn [linkedin.com/showcase/bfh-sozialearbeit](https://linkedin.com/showcase/bfh-sozialearbeit), um aktuelle Informationen über die Aktivitäten am Departement zu erhalten.

# Können Erwerbstätige im Rentenalter den Fachkräftemangel mildern?



Prof. Dr. Peter Neuenschwander



Prof. Dr. Jonathan Bennett

Der Schweizer Arbeitsmarkt kämpft zurzeit mit verschiedenen Herausforderungen, die eng miteinander verbunden sind: die Digitalisierung und Automatisierung, der demografische Wandel und der Fachkräftemangel. Ein Forschungsprojekt der BFH zeigt aktuell verschiedene Wege auf, wie Erwerbstätige im Rentenalter den Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften lindern können.

Der Fachkräftemangel in der Schweiz hat nach der Bewältigung der Corona-Pandemie einen historischen Rekordwert erreicht. Der Fachkräftemangel-Index liegt 68 Prozent über dem Vorjahreswert. Wie schon in den Vorjahren ist der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen und in der IT-Branche besonders ausgeprägt. Auf Rang drei liegen die Industriebetriebe. In dieser Branche konnte im letzten Jahr ebenfalls eine markante Verschärfung des Fachkräftemangels festgestellt werden (Adecco Group, 2022). Dies ist unter anderem den Megatrends der Digitalisierung und des demografischen Wandels geschuldet, die sich in der Arbeitswelt besonders stark bemerkbar machen.

## Herausforderung Digitalisierung

Durch die Digitalisierung und Automatisierung werden sich viele Berufsbilder verändern oder ganz verschwinden, andere hingegen entstehen neu. Um die Merkmale in der digitalen Transformation zu beschreiben, wird oft von der sogenannten VUCA-Welt gesprochen: volatility, uncertainty, complexity, ambiguity – auf Deutsch: Unbeständigkeit, Unsicherheit, Komplexität, Mehrdeutigkeit (Moskaliuk, 2019). Die VUCA-Welt fordert die Unternehmen auf verschiedenen Ebenen heraus. Sie sollten in der Lage sein, auf ständig wechselnde wirtschaftliche Rahmenbedingungen produktiv reagieren zu können, und sie sind darauf angewiesen, dass ihre Beschäftigten auf allen Stufen ein hohes Mass an Anpassungs- und Veränderungsbereitschaft aufweisen.

Deshalb ist es wichtig, dass Unternehmen die Sozial- und Selbstkompetenzen ihrer Belegschaft fördern. Dazu zählt auch die Stärkung der Resilienz der Mitarbeitenden. Wenn der Umgang mit neuen Technologien und der hohen Kadenz von Change-Prozessen als chronischer Stress empfunden wird, führt dies zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Insgesamt nehmen die Anforderungen an Beschäftigte im Zuge der Digitalisierung zu, der Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften steigt (Bennett et al., 2021).

## Herausforderung demografischer Wandel

Eine langanhaltende geringe Geburtenzahl bei gleichzeitig angestiegener Lebenserwartung hat unsere Gesellschaft insgesamt älter werden lassen. Bei einer stabilen Wirtschaftslage hat diese demografische Entwicklung zur Folge, dass die Zahl der Arbeitnehmenden und der Fachkräfte nicht dem Bedarf auf dem Arbeitsmarkt entspricht. Dies führt bei den Unternehmen zu steigenden Kosten und einer aufwändigeren Suche nach Mitarbeitenden (Grünenfelder & Müller, 2017). Mit dem Eintritt der Babyboomer in das Rentenalter ist der demografische Wandel endgültig im Arbeitsmarkt angekommen. In den nächsten zehn Jahren treten zahlreiche Arbeitskräfte aus dem Arbeitsprozess aus und müssen adäquat ersetzt werden. Diese Entwicklung hat auch Auswirkungen auf die Finanzierung der Altersvorsorge, insbesondere der AHV. So nimmt die Anzahl der Rentenempfänger\*innen mit einem langen Rentenbezug deutlich zu. Die Zahl der Beitragszahlenden hält damit nicht Schritt und die Finanzierung der Renten muss politisch neu ausgehandelt werden.

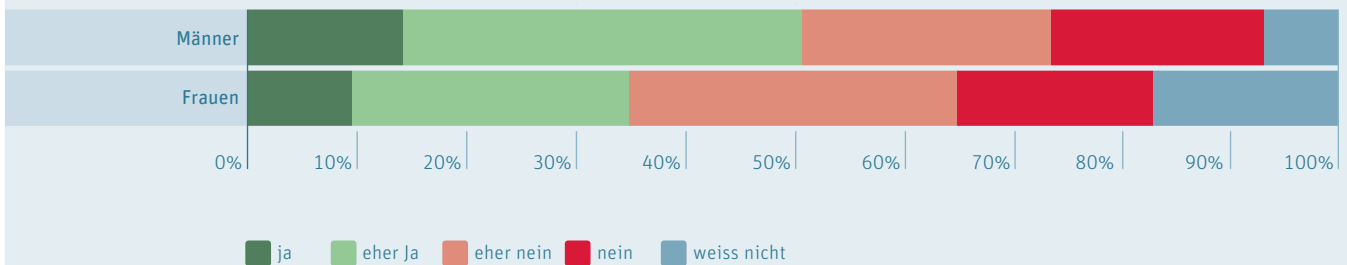
Der demografische Wandel führt also zu einer Verschärfung des Fachkräftemangels. Von dieser Entwicklung sind jedoch nicht alle Branchen gleichermassen betroffen. Die branchenspezifischen Unterschiede können mit den unterschiedlichen Altersstrukturen erklärt werden. Besonders betroffen ist das Gesundheitswesen, in dem über 28 Prozent der Beschäftigten über 50 Jahre alt sind. Im Gegensatz dazu sind in der vergleichsweise jungen IT-Branche weniger als 22 Prozent der Beschäftigten über 50-jährig (Wunsch & Buchmann, 2019).

## Der Wunsch, im Rentenalter weiterzuarbeiten

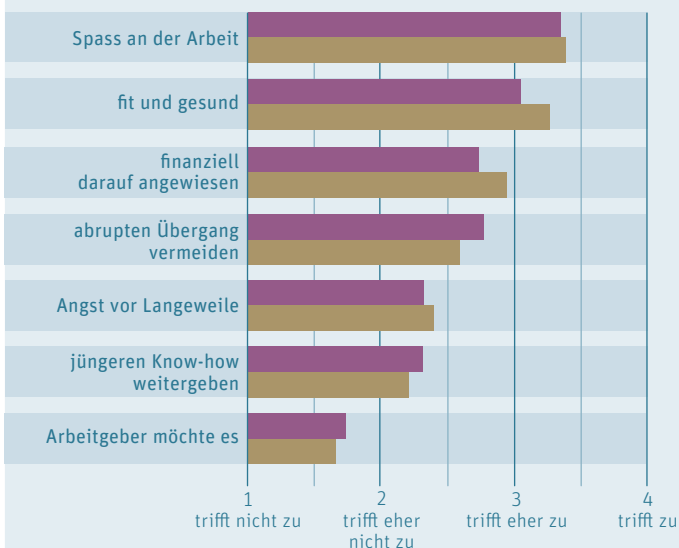
Vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen gewinnt die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Menschen im Rentenalter immer mehr an Bedeutung. Dies auch deshalb, weil heute mehr Menschen als je zuvor auch nach dem Erreichen des Rentenalters die gesundheitlichen und fachlichen Voraussetzungen für eine

## Wunsch nach Weiterarbeit nach Geschlecht

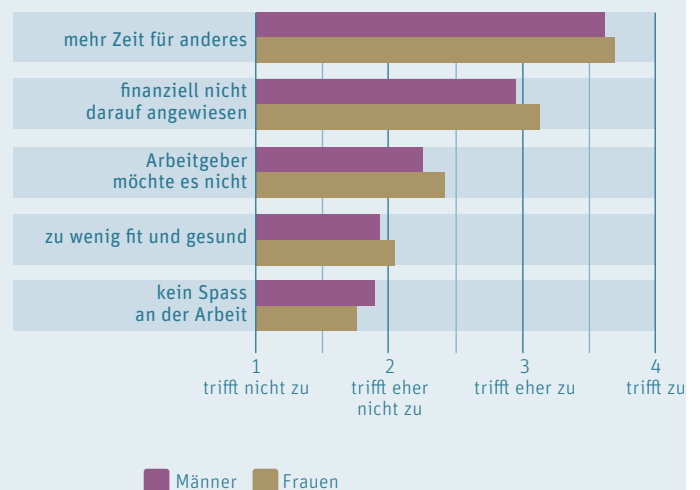
Denken Sie, dass Sie nach Ihrer Pensionierung erwerbstätig bleiben, d.h. (Teilzeit) für einen Lohn arbeiten?



## Gründe für das Weiterarbeiten



## Gründe gegen das Weiterarbeiten



Quelle: Barometer Gute Arbeit 2019, N = 586

fortgesetzte Erwerbstätigkeit erfüllen. Im jährlich durchgeführten Barometer «Gute Arbeit» gaben im Jahr 2021 zwölf Prozent der über 45-jährigen Arbeitnehmenden an, nach ihrer Pensionierung auf jeden Fall weiterarbeiten zu wollen. Weitere 31 Prozent möchten dies eher tun. Personen, die nach ihrer Pensionierung weiterarbeiten möchten, sind also ungefähr gleich häufig wie Personen, die sich das nicht vorstellen können (Fritschi & Kraus, 2021).

Warum möchten die Befragten nach ihrer ordentlichen Pensionierung weiterarbeiten? Die häufigsten Gründe dafür sind der Spass an der Arbeit und das Gefühl, fit und gesund zu sein. Zwei Drittel der Befragten geben an, dass sie finanziell auf die Weiterarbeit angewiesen sind. Wer nach der Pensionierung lieber nicht weiter erwerbstätig bleiben möchte, gibt als häufigsten Grund an, dass er oder sie Zeit für andere Dinge verwenden möchte. Rund ein Drittel fühlt sich gesundheitlich nicht in der Lage weiterzuarbeiten. Insgesamt kann festgestellt werden, dass das Potenzial an erwerbsfähigen und motivierten Personen im Rentenalter noch lange nicht ausgeschöpft ist.

## Ein Forschungsprojekt gibt Gegensteuer und liefert Fakten

Die Entscheidung, ob eine Person ihre Erwerbstätigkeit nach der Pensionierung weiterführen will oder nicht, hängt somit von verschiedenen individuellen Faktoren ab. Dies zeigt eine systematische Literaturanalyse, die im Rahmen des Forschungsprojekts «Erwerbstätigkeit im Rentenalter» des Instituts Alter und des Instituts Soziale Sicherheit und Sozialpolitik durchgeführt wurde. Zu den individuellen Faktoren gehören das soziale Umfeld, die finanzielle Situation, die persönliche Arbeitsgestaltung, der Gesundheitszustand sowie frühere Lebensentscheidungen, zum Beispiel eine Familiengründung oder Weiterbildung.

Das von swissuniversities finanzierte Forschungsprojekt legt einen besonderen Fokus auf die Ingenieurberufe. Diese Berufsgattung ist vom Fachkräftemangel besonders stark betroffen und zeichnet sich durch eine geringe berufliche Mobilität aus: Ingenieur\*innen verfügen über eine sehr spezifische Ausbildung und bleiben ihrem angestammten Berufsfeld oft treu. Das Potenzial für Quer-



Viele über 45-jährige glauben, dass sie nach der Pensionierung noch weiterarbeiten können.

einsteiger\*innen ist gering. Dies macht eine weitere Erwerbstätigkeit über das ordentliche Pensionsalter hinaus umso bedeutsamer. Anhand von Fallstudien verschiedener Ingenieurberufe werden hier bestehende Good Practices der Weiterbeschäftigung im Rentenalter beleuchtet. Es werden Hürden aus Mitarbeitenden- und Arbeitgebersicht identifiziert. Zusätzlich werden konkrete Handlungsempfehlungen für Arbeitgebende formuliert und Vorschläge an politische Entscheidungsträger\*innen herangetragen.

### Gesetzesreformen und Öffentlichkeitsarbeit nötig

Doch die Erwerbstätigkeit im Rentenalter wird nicht nur von individuellen Voraussetzungen und arbeitgeberseitigen Rahmenbedingungen geprägt, sondern sie

hängt auch von gesetzlichen Regelungen im Bereich der AHV und der beruflichen und privaten Altersvorsorge ab (Braun-Dubler et al., 2022). Hier gilt es einiges zu beachten, wenn man ohne finanzielle Einbussen im Rentenalter erwerbstätig sein möchte.

Zwar schafft die Rentenreform AHV 21 neue Kombinationsmöglichkeiten von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug, doch die gesetzlichen Möglichkeiten dürften dadurch noch nicht ausgeschöpft sein. Mittels einer mehrstufigen Befragung internationaler Expert\*innen und dreier Fallstudien will das Projekt aufzeigen, mit welchen staatlichen Massnahmen und gesetzlichen Rahmenbedingungen andere Länder die Erwerbstätigkeit im Rentenalter fördern. Dies soll ermöglichen, weitere konsensfähige und für die Schweiz zugeschnittene Reformoptionen zu identifizieren.

Schliesslich hat das Projekt bereits einen Beitrag zur Sichtbarmachung des Themas in der Öffentlichkeit geleistet. In Zusammenarbeit mit Loopings und SIBA – Soziale Innovation Bern fand im Oktober 2022 im Berner Generationenhaus das Festival «Your Stage» zum Thema Arbeitswelten 60plus statt. Es inspirierte über 260 Personen mit einem vielfältigen Programm mit Workshops, Podiumsdiskussionen und Kurz-Coachings. Im kommenden Jahr ist eine Neuauflage des Festivals geplant. ■

#### Literatur:

- Adecco Group (2022): *Fachkräftemangel Index Schweiz 2022*
- Bennett, Jonathan, Marti, Michael & Neuenschwander, Peter. (2021). Digitalisierung: Tausende SBB-Stellen von Veränderungen betroffen. *Die Volkswirtschaft* 1–2/2021, 37–39.
- Braun-Dubler, Nils, Frei, Vera, Kaderli, Tabea & Roth, Florian. (2022). *Wer geht wann in Rente? Ausgestaltung und Determinanten des Rentenübergangs*. Hauptbericht. Forschungsbericht Nr. 5/22.1. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Fritsch, Tobias & Kraus, Simonina. (2021). *Wer will nach der Pensionierung weiterarbeiten?* knoten & maschen – BFH-Blog zur Sozialen Sicherheit.
- Grünenfelder, Peter & Müller-Jentsch, Daniel. (2017). *Es wird Ernst mit dem demographischen Wandel*. Avenir Suisse.
- Moskaliuk, Johannes. (2019). VUCA-World: Was die Digitalisierung wirklich verändert hat. In Johannes Moskaliuk (Hrsg.), *Beratung für gelingende Leadership 4.0: Praxis-Tools und Hintergrundwissen für Führungskräfte* (S. 1–8). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Wunsch, Conny & Buchmann, Manuel. (2019). Demographischer Wandel verschärft Fachkräftemangel. *Die Volkswirtschaft* 5/2019, 43–45.

**Prof. Dr. Peter Neuenschwander, Projektleiter & Dozent, Institut Soziale Sicherheit und Sozialpolitik**  
[peter.neuenschwander@bfh.ch](mailto:peter.neuenschwander@bfh.ch)

... promovierte an der Universität Zürich in Politikwissenschaft. Er forscht und lehrt unter anderem zu den Themen Arbeitsintegration und Erwerbstätigkeit im Rentenalter.

**Prof. Dr. Jonathan Bennett, Co-Leiter, Institut Alter**  
[jonathan.bennett@bfh.ch](mailto:jonathan.bennett@bfh.ch)

... promovierte an der Universität Zürich in Psychologie. Er forscht und lehrt zur Erwerbstätigkeit im Rentenalter und weiteren Themen der alternden Gesellschaft.



# Fortschritte bei der Armutsoberwachung



Prof. Dr. Oliver Hümbelin



Prof. Dr. Robert Fluder



Tina Richard



Lukas Hobi

Armutsbekämpfung und -prävention benötigen fundierte Grundlagen. Das Modell für ein Armutsmonitoring der Caritas und der Berner Fachhochschule BFH bietet dafür vielfältige Möglichkeiten. Für den Kanton Baselland hat die BFH vor Kurzem ein solches Monitoring eingerichtet. Damit lassen sich die Armutslage erkennen und die ergriffenen Massnahmen überprüfen.

In der Schweiz verfügen überraschend viele Menschen nicht über ein Einkommen, das für ein Leben über dem Existenzminimum ausreicht. Im Jahr 2020 waren es 8,5 Prozent der Wohnbevölkerung, das sind 722 000 Menschen. Diese Menschen sind im öffentlichen Leben wenig sichtbar. In den letzten Jahren nahm die Armut sogar zu (BFS, 2022). Somit ist es einem immer grösseren Teil der Bevölkerung nicht möglich, mit dem steigenden Wohlstand Schritt zu halten. Das wirft Fragen nach den Ursachen und Folgen dieser Entwicklung auf. Nur wenn Veränderungen richtig verstanden werden, können geeignete Massnahmen ergriffen werden. Aus diesem Grund beauftragte das Parlament im Juni 2020 den Bundesrat, ein nationales Armutsmonitoring einzurichten (WBK SR, 2019). Bis ein solches realisiert ist, wird es jedoch noch mehrere Jahre dauern (Dubach, 2022).

Aktuell stellt das Bundesamt für Statistik (BFS) zwar Kennzahlen zur Verfügung, die Einblicke in die gesamtschweizerische Armutssituation ermöglichen. Für die Bekämpfung von Armut sind jedoch in erster Linie Kantone, Gemeinden und Städte zuständig. Hier ist die Datenlage meistens ungenügend. Viele Kantone wissen kaum über die finanziellen Verhältnisse und die Armutsbetroffenheit ihrer Bevölkerung Bescheid. Deshalb hat die Caritas Schweiz zusammen mit der BFH ein Modell zur Armutsoberwachung in den Kantonen ausgearbeitet (Fluder et al., 2020). Es nutzt Innovationen in der Datenverarbeitung und macht so eine massgeschneiderte Armutsoberwachung auf Kantonsebene möglich. Die BFH steht mit verschiedenen Kantonen im Austausch und unterstützt sie bei Bedarf bei der Umsetzung – bei-

spielsweise im Kanton Baselland, in dem die Grundlagen für ein regelmässiges Armutsmonitoring gelegt wurden (Hümbelin et al., 2022). Dieses Beispiel ist besonders interessant, weil die Systematik im Umgang mit der Armutsthematik überzeugt.

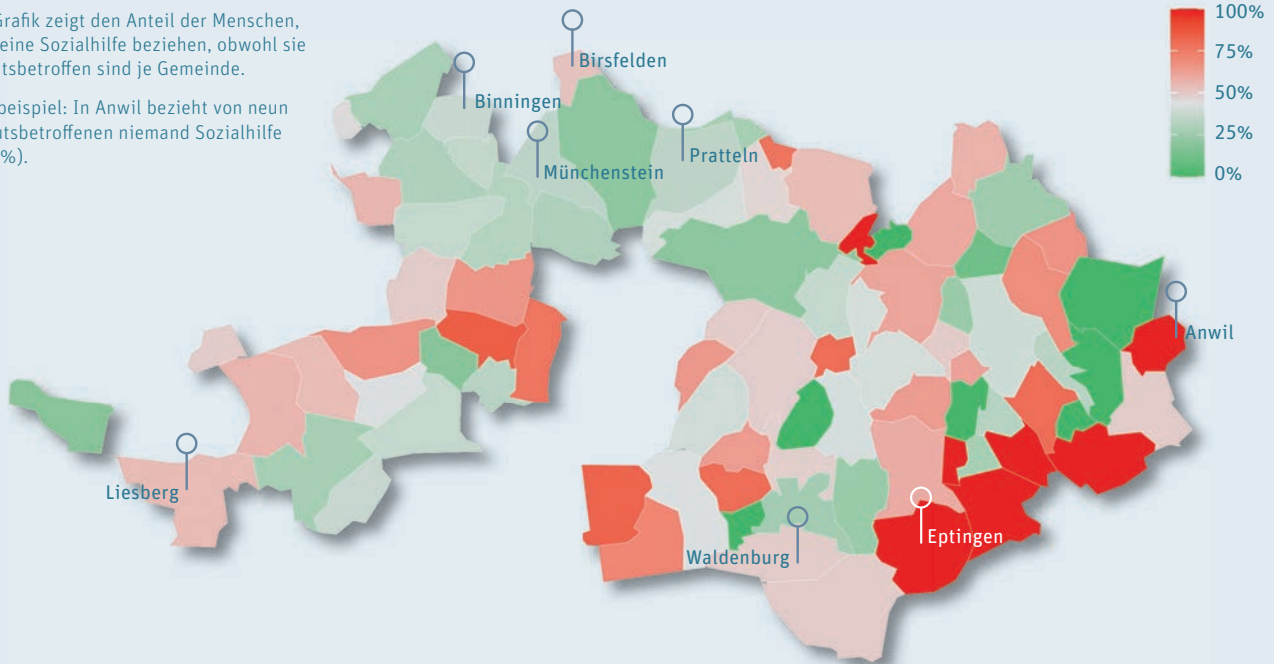
## Das Monitoring als Teil einer gesamtheitlichen Armutstrategie

Seit 2020 verfügt der Kanton Baselland über eine fachlich fundierte Strategie gegen Armut (Basel-Landschaft, 2022a). Sie umfasst 46 konkrete Massnahmen zur Armutsprävention und -bekämpfung. Basierend auf einem breiten Verständnis von Armut werden verschiedene Handlungsfelder definiert und Zuständigkeiten der Departemente festgelegt. Im Bereich Bildungschancen geht es etwa um Massnahmen der frühen Förderung im Vorschulalter. Beim Thema Erwerbsintegration sind Massnahmen zur Qualifizierung von Sozialhilfebeziehenden vorgesehen. Zudem werden die Themen Wohnversorgung, gesellschaftliche Teilhabe, Alltagsbewältigung und die soziale Existenzsicherung bearbeitet. Diese Massnahmen werden durch das Armutsmonitoring gerahmt. Mit diesen detaillierten Kennzahlen liegen Grundlagen für die Überprüfung und Entwicklung der Massnahmen vor. Zudem schafft das Monitoring Transparenz und Sichtbarkeit für die Armutsthematik und sensibilisiert die Öffentlichkeit. So war bisher nicht bekannt, wie viele Menschen im Kanton von Armut betroffen sind. Mit dem Pilot des Armutsmonitorings liegen nun erste Fakten vor. ▶

Abbildung 1: Nichtbezugsquote von Sozialhilfe in Gemeinden des Kantons Baselland

Die Grafik zeigt den Anteil der Menschen, die keine Sozialhilfe beziehen, obwohl sie armutsbetroffen sind je Gemeinde.

Lesebeispiel: In Anwil bezieht von neun Armutsbetroffenen niemand Sozialhilfe (100%).



#### ► Armutsbetroffenheit im Kanton Baselland

Das Modell der Caritas und der BFH basiert auf Steuerdaten, die mit den Bevölkerungs- und Sozialleistungsdaten verknüpft werden. Die Verknüpfung erfolgt anonymisiert und unter strikter Einhaltung des Datenschutzes. Damit ist es möglich, die finanzielle Situation der Bevölkerung zuverlässig abzubilden. Die verschiedenen Indikatoren erfassen unterschiedliche Facetten der Armutsthematik. So orientiert sich der Indikator «absolute Armut» an der Definition des Bundesamtes für Statistik und misst, wie gross die Zahl der Menschen mit einem Haushaltseinkommen unterhalb des sozialen Existenzminimums ist. Danach gelten 16 000 Menschen im Kanton als arm. Dies entspricht einer absoluten Armutsquote von 6,1 Prozent. Mit der «Armutsgefährdung» kann zudem abgebildet werden, wie viele Menschen unmittelbar oberhalb der Armutsgrenze leben. Diese Quote liegt bei 12,2 Prozent. Zu den 16 000 Armutsbetroffenen kommen somit gleich viele Menschen hinzu, die bei geringfügigen Einkommenseinbussen von Armut betroffen wären.

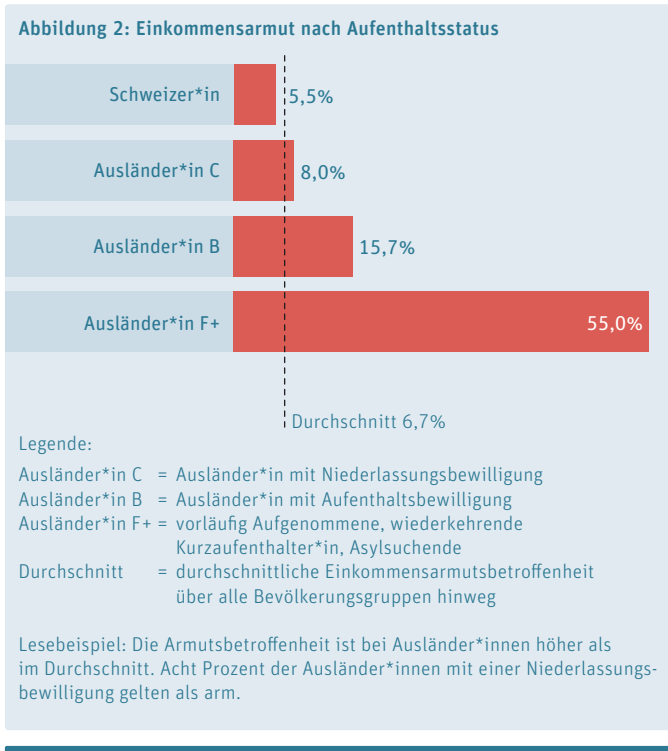
#### Armutsbetroffene ohne Sozialhilfe

Mit einem weiteren Indikator, dem «Nichtbezug von Sozialhilfe», wird überprüft, wie viele Armutsbetroffene ohne Unterstützung durch die Sozialhilfe leben. Der Anteil der Nichtbeziehenden ist mit rund einem Drittel der Betroffenen recht hoch. Es gibt also viele Menschen, die sich mit weniger Einkommen als dem Existenzminimum durchschlagen, ohne staatliche Hilfe zu beantragen. In dieser Gruppe sind die Working Poor besonders häufig vertreten. Die sozialräumliche Analyse zeigt, dass nicht-beziehende Armutsbetroffene besonders im östlichen Teil des Kantons, in ländlichen Gemeinden der Periphe-

rie häufig sind (vgl. Abbildung 1). Hierfür kann die fehlende Anonymität in kleineren Gemeinden eine Rolle spielen (Hümbelin, 2019). Gleichzeitig ist die Zahl der Armutsbetroffenen in dieser Region deutlich geringer. In Anwil mit einer sehr hohen Nichtbezugsquote geht es um neun Menschen. Im Gegensatz dazu leben in Pratteln, das eine sehr hohe Sozialhilfequote hat, mit über 300 Menschen auch am meisten Nichtbeziehende.

#### Die Koppelung von Armut und Bürgerrechten

Die Indikatoren werden auch nach Bevölkerungsgruppen ausgewiesen und geben so Auskunft über besonders prekäre Lebenslagen. Daraus geht hervor, dass Menschen ausländischer Herkunft und mit eingeschränktem Aufenthaltsstatus ein besonders hohes Armutsrisiko haben (vgl. Abbildung 2). Im Vergleich zu den Schweizer\*innen haben Niedergelassene (C-Ausweis) und Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung (B-Ausweis) eine anderthalbmal höhere bzw. beinahe dreimal höhere Armutsquote. Markant höher ist die Armutsbetroffenheit bei vorläufig Aufgenommen, wiederkehrenden Kurzaufenthalter\*innen sowie Asylsuchenden (F-, L-, N-Ausweis). Das hat verschiedene Gründe. Zunächst erschweren mangelnde Sprachkompetenzen, fehlende oder nicht anerkannte Berufsqualifikationen und divergierende kulturelle Fertigkeiten im Alltag die Integration in den Arbeitsmarkt. Zudem ist der Zugang zum System der Sozialen Sicherung für Menschen ohne Schweizer Pass eingeschränkt (Hümbelin et al., 2021), denn mit fehlender Teilnahme am Arbeitsmarkt besteht kein Anrecht auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung und seit der Verschärfung des Ausländerrechtes droht bei einem Bezug von Sozialhilfe die Herabstufung des Aufenthaltsstatus.

**Literatur:**

- Bundesamt für Statistik BFS. (2022). *Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung: Armut*. Abgerufen im Februar 2023 unter [bfs.admin.ch](https://bfs.admin.ch)
- Basel-Landschaft. (2022a). *Armutsstrategie*. Abgerufen im Februar 2023 unter [baselland.ch](https://baselland.ch)
- Basel-Landschaft. (2022b). *Erstes Armutsmonitoring für den Kanton BL*; Präsentation der Informationsveranstaltung vom 28. Oktober 2022.
- Dubach, Philipp. (2022). Nationales Armutsmonitoring im Aufbau: erster Bericht erscheint 2025. In *Soziale Sicherheit CHSS* (11. April 2022).
- Fluder, Robert, Hümbelin, Oliver, Luchsinger, Larissa & Richard, Tina. (2020). *Ein Armutsmonitoring für die Schweiz: Modellvorhaben am Beispiel des Kantons Bern*. Bern: Berner Fachhochschule BFH, Soziale Arbeit. . Abgerufen von [arbor.bfh.ch/12959/](https://arbor.bfh.ch/12959/)
- Hümbelin, Oliver. (2019). Non-Take-Up of Social Assistance: Regional Differences and the Role of Social Norms. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 45(1), 7–33. Seismo 10.2478/sjs-2019-0002.
- Hümbelin, Oliver, Bonvin, Jean-Michel & Lucas, Barbara. (2021). Die Grenzen des Sozialstaates. In «*décodage*» – *Blog der SAGW* (18. November 2021). Abgerufen von [sagw.ch](https://sagw.ch)
- Hümbelin, Oliver, Fluder, Robert, Richard, Tina & Hobi, Lukas Christian. (2022). *Armutsmonitoring im Kanton Basel-Landschaft: Bericht zuhänden des kantonalen Sozialamtes Basel-Landschaft*. Bern: Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit. Abgerufen von [arbor.bfh.ch/17819/](https://arbor.bfh.ch/17819/)
- Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur WBK SR. (2019). *Regelmässiges Monitoring der Armutssituation in der Schweiz*. Motion 19.3953.

Mit dem Armutsmonitoring liegen dem Kanton nun erstmals zuverlässige und passgenaue Informationen zur Armutslage im Kanton und in den Gemeinden vor. Auf dieser Grundlage kann der Kanton zielgerichtete Massnahmen ergreifen, die im näheren Lebensumfeld der Menschen ansetzen, wo sie die beste Wirkung entfalten.

### Auf dem Weg zu einer evidenzbasierten Armuts-politik

Mit dem Armutsmonitoring liegen dem Kanton erstmals zuverlässige und passgenaue Informationen zur Armutslage im Kanton und in den Gemeinden vor. Auf dieser Grundlage kann der Kanton zielgerichtete Massnahmen ergreifen (Basel-Landschaft, 2022b), die im näheren Lebensumfeld der Menschen ansetzen. Hier entfalten sie die beste Wirkung. Die Armutsstrategie sieht beispielsweise Massnahmen vor, die eine nachhaltige Erwerbsintegration von Menschen fördern, die einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Dazu gehören die spezifische Unterstützung für schwer vermittelbare Stellensuchende und die Sensibilisierung der Unternehmen. Auch zum Thema «Nichtbezug von Sozialhilfe» sieht der Kanton Massnahmen vor. So wird neu ein kantonales Assessmentcenter geschaffen. Dieses niederschwellige Angebot eignet sich insbesondere für anonyme Beratungen und baut dadurch soziale Hürden für Menschen ab, die in kleinen Gemeinden mit hoher sozialer Kontrolle leben. Der Kanton Baselland plant, das Monitoring alle drei Jahre zu wiederholen und die getroffenen Massnahmen zu überprüfen. Zu diesem Zweck hat er dem statistischen Amt die Leitung über das Projekt übergeben. Insgesamt zeigt das Beispiel dieses Kantons, wie wissenschaftliche Erkenntnisse in Abstimmung mit lokalen Anliegen und Gegebenheiten einge-

bunden werden können. Eine solche Art der Zusammenarbeit von Praxis und Forschung scheint uns vielversprechend, um Armut möglichst präventiv anzugehen und zu bekämpfen. ■

#### Prof. Dr. Oliver Hümbelin, Dozent, Institut Soziale Sicherheit und Sozialpolitik

[oliver.huembelin@bfh.ch](mailto:oliver.huembelin@bfh.ch)

... forscht und unterrichtet seit 2009 an der BFH und leitet mehrere Projekte im Bereich Armut und Ungleichheit. Er promovierte 2016 an der Universität Bern in Sozialwissenschaften.

#### Prof. Dr. Robert Fluder, em. Dozent am Institut

[robert.fluder@bfh.ch](mailto:robert.fluder@bfh.ch)

... arbeitete von 2007 bis 2015 in leitender Funktion im ehemaligen Fachbereich Soziale Arbeit. Seine Forschung widmet er bis heute dem Thema Armut.

#### Tina Richard, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut

[tina.richard@bfh.ch](mailto:tina.richard@bfh.ch)

... schloss 2018 an den Universitäten Fribourg und Bern den Master in Soziologie ab. Sie unterrichtet und forscht seither an der BFH zu Ungleichheit und Ethik.

#### Lukas Hobi, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut

[lukas.hobi@bfh.ch](mailto:lukas.hobi@bfh.ch)

... doktortiert an der Universität Bern in Volkswirtschaftslehre. Er forscht seit 2019 an der BFH zu den Themen Armut und Arbeitsintegration.

## Forschung

### Nationalfondsprojekt: Auswirkungen der Pandemie auf die Armut

Die Massnahmen zur Eindämmung des Coronavirus waren in der Schweiz zum Teil einschneidend, die wirtschaftlichen Folgen wurden jedoch durch verschiedene Sozialleistungen abgefedert. Im Rahmen des Nationalen Forschungsprogrammes «Covid19 in der Gesellschaft» überprüft das hochschulübergreifende Projekt «Poverty and social security in time of crisis» unter der Leitung der Berner Fachhochschule, inwiefern die Pandemie die Ungleichheit und Armut in der Schweiz verschärft hat.

Das Projekt betrachtet auf der Basis verknüpfter Steuerdaten, wie gut die Instrumente der Sozialen Sicherheit in den unterschiedlichen Phasen der Pandemie sozioökonomisch benachteiligte Gruppen vor Armut geschützt haben. Zusammen mit der Caritas wird zudem ein Frühwarnsystem entwickelt, das in zukünftigen Krisen zeitnahe Hinweise für die strategische Leitung und die Politik geben kann.

Kontakt:

Prof. Dr. Oliver Hümbelin,  
oliver.huembelin@bfh.ch

### Nationalfondsprojekt zu Kontakten zwischen den Generationen

Die Pandemie hat unsere Gesellschaft in ihren Grundfesten erschüttert. Intergenerationale Kontakte waren sowohl für den sozialen Zusammenhalt sowie für das individuelle und kollektive Wohlergehen äusserst wichtig. Auch nach der Pandemie sind diese Kontakte wertvoll, insbesondere angesichts der Herausforderungen, die mit der demografischen Alterung einhergehen – man denke etwa an den Fachkräftemangel oder der Nachhaltigkeit der AHV.

Daher untersucht die Berner Fachhochschule zusammen mit der Fachhochschule Nordwestschweiz im Rahmen des Nationalen Forschungsprogrammes «Covid-19 in der Gesellschaft», wie es Menschen unterschiedlichen Alters gelungen ist, während der Coronapandemie in Kontakt zu bleiben. Basierend auf den Projekterkenntnissen werden Empfehlungen formuliert, wie die soziale Kohäsion zwischen jüngeren und älteren Menschen gestärkt werden kann.

Kontakt:

Prof. Dr. Karen Torben-Nielsen,  
karen.torbennielsen@bfh.ch

### Beteiligungsstrukturen in Armutsprävention und -bekämpfung



Die Nationale Plattform gegen Armut (NAPA) beauftragte die BFH 2019, eine Grundlagenstudie zu etablierten Modellen der Beteiligung armutserfahrener Personen in der Armutspolitik durchzuführen. Anschliessend entwickelte die BFH einen passenden Praxisleitfaden, um die Umsetzung von Beteiligungsprojekten wirkungsvoll zu unterstützen.

Um diesen Projekten Kontinuität zu verleihen, sind beständige Beteiligungsstrukturen nötig. Dafür erarbeitet nun bis Ende 2023 ein Team der BFH und der Hochschule für Soziale Arbeit Freiburg (HES-SO) ein Konzept mit Betroffenen und ihren Organisationen. Dies erfolgt in Rücksprache mit Fachpersonen und im Auftrag der NAPA. Der Bericht geht zuhanden des Bundesrats.

Kontakt:

Prof. Dr. Emanuela Chiapparini,  
emanuela.chiapparini@bfh.ch

## Migration und die Sehnsucht – eine Spurensuche

Simone Gäumann, lic.phil.I in Sozialanthropologie, Sozial- und Wirtschaftsgeschichte sowie Religionswissenschaften

Migration als gesellschaftliches Phänomen trieb mich bereits während meines Studiums um. Wenn ich Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrungen begegnete, beschäftigten mich ihre persönlichen Aushandlungsprozesse von Zugehörigkeit inmitten einer veränderten Lebenswelt sowie im Kontext prägender Migrationsdiskurse und gesellschaftlicher Ungleichheiten. In meinem Dissertationsprojekt gehe ich der emotionalen Dimension dieser biografischen Situierungsprozesse nach. Insbesondere interessiert mich, inwiefern Sehnsucht eine Rolle spielt und welche Bedeutung sie einnimmt.

Lange standen Emotionen nicht im Fokus sozial- und kulturwissenschaftlicher Aufmerksamkeit. Seit dem ausgerufenen *emotional turn* wird aber zusehends über Emotionen geforscht – auch in der Sozialen Arbeit. Obwohl es zahlreiche Untersuchungen zu Identitäts- und Verortungsstrategien von Menschen im transnationalen Kontext gibt, ist insbesondere im deutschsprachigen Raum die emotionale Seite von Migrationsprozessen bisher kaum explizit analysiert worden (Albrecht, 2017).

Sehnsucht ist eine universale Emotion, bei der sich Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft gegenseitig durchdringen. Ich verstehe sie nicht im romantischen Sinn, sondern als Emotionskonzept, das im sozialen Raum zu verorten ist und sich im Wechselspiel zwischen innen (Empfindungen) und aussen (Handlungen) realisiert. Ich fasse Emotionen in Anlehnung an Scheer (2016) als sprachlich, räumlich und körperlich wirkende Handlungen auf. Durch Emotionen erfahren und interpretieren Individuen den gesellschaftlichen Wandel, positionieren sich gegenüber anderen und formen ihre Subjektivität (Svašek, 2010). In meiner empirischen Arbeit untersuche ich Ausprägungen von Sehnsucht und ihren Entstehungszusammenhang, damit verbundene Alltagspraktiken und Auswirkungen auf das subjektive Verständnis der sozialen Positionierung. Wichtig ist mir, kein vorgefasstes Verständnis von Sehnsucht einzubringen und auch keine Setzung einer Sehnsucht nach «Heimat» oder dem Herkunftsland im Zusammenhang mit Migration zu reproduzieren. Ziel meiner Arbeit ist herauszufinden, wie und unter welchen Bedingungen Sehnsucht konstruiert wird und welche unterschiedlichen Szenarien von Sehnsucht im Kontext von Migration entwickelt werden.

Dem Thema habe ich mich mit einer ethnografischen Haltung genähert und als Erhebungsmethoden

**«Die Unmittelbarkeit der Emotionen, die durch den Erzählfluss hervorgerufen wurden, hat mich bei jedem Interview beeindruckt.»**

### eingetaucht – aufgetaucht

Wer forscht zu welchem Thema am Departement? Ob Dissertation, Nationalfonds oder Master-Thesis: Jenseits von Fachbegriffen schreiben in dieser Reihe Lehrpersonen und Nachwuchs, was am eigenen Projekt bewegt, ins Stolpern bringt oder einen Schritt weiterführt.

**Simone Gäumann** arbeitet seit 2016 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Departement Soziale Arbeit. Sie hat an der Universität Zürich studiert und während mehrerer Jahre in transkulturellen und sozialräumlichen Kontexten der Sozialen Arbeit gearbeitet. Seit 2016 ist sie am Departement Gesellschaftswissenschaften der Universität Basel Doktorandin in Kulturanthropologie.

teilnehmende Beobachtung sowie narrative Interviews gewählt: Ich habe Menschen mit unterschiedlichen Migrationsgeschichten an bedeutsame Schauplätze ihres Lebens begleitet, in vertrauensvoller Atmosphäre zu Hause interviewt oder an ihren alltäglichen Ereignissen teilgenommen. Aus dem Stegreif über Emotionen zu erzählen, ist schwierig, daher setzte ich in den Interviews bei Praktiken, persönlichen Artefakten sowie Räumen an, die jene Gefühle mobilisieren, die mit diesen verbunden sind. Dadurch werden im Verlauf des Erzählprozesses tiefer liegende Schichten der Erfahrung und Emotionen ausgeleuchtet. Das hat zu meinem eigenen Erstaunen gut funktioniert. Die Unmittelbarkeit der Emotionen, die durch den Erzählfluss hervorgerufen wurden, hat mich bei jedem Interview beeindruckt.

Inzwischen befinde ich mich im Schreibprozess und versuche, die herausgearbeiteten Sehnsuchtsszenarien im lebensweltlichen Kontext und ihre gesellschaftlichen Verschränkungen darzustellen. Eine Herausforderung und Motivation zugleich, denn ich bin überzeugt, dass diese vertieften Einblicke in Emotionsarbeit anschlussfähig sind, um das Verhältnis von Emotionen und professionellem Handeln in der Sozialen Arbeit noch besser zu verstehen. ■

#### Literatur:

- Albrecht, Yvonne. (2017). *Gefühle im Prozess der Migration. Transkulturelle Narrationen zwischen Zugehörigkeit und Distanzierung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Scheer, Monique. (2016) Emotionspraktiken. Wie man über das Tun an die Gefühle herankommt. In Matthias Beitzl & Ingo Schneider (Hrsg.), *Emotional Turn?! Europäische ethnologische Zugänge zu Gefühlen & Gefühlswelten* (S. 15–36).
- Svašek, Maruška. (2010). On the move. Emotions and Human Mobility. In *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36 (6), 865–880.



# Mit einer psychischen Beeinträchtigung selbstbestimmt wohnen



Dr. René Rüegg

In der Schweiz wird jede zweite Person im Verlauf ihres Lebens einmal psychisch krank. Dies kann die Selbständigkeit stärker oder schwächer beeinträchtigen. Während manche schnell wieder allein leben können, trauen sich andere dies nicht zu. Ein Auftragsprojekt der BFH zeigt, wie Erwachsene unterstützt werden können, damit sie möglichst selbstbestimmt wohnen können.

Selbstbestimmtes Wohnen bedeutet, die Wohnform und den Wohnort wählen zu können und zu entscheiden, mit wem man zusammenleben will (Art. 19a UN-BRK). In der Schweiz sind diese Möglichkeiten der Selbst- und Mitbestimmung für Menschen mit Beeinträchtigungen noch nicht ausgeschöpft (Hess-Klein & Scheibler, 2022; INSOS, 2019).

Das Projekt «Wohnen mit Vielfalt» zeigt, wie das selbständige und selbstbestimmte Wohnen mit einer längeren oder vorübergehenden psychischen Beeinträchtigung gefördert werden kann (für Informationen zu den auftraggebenden Verbänden, vgl. Kasten). Dafür hat die BFH bedeutende Beispiele inklusiver Wohnangebote gesammelt sowie die Bedürfnisse und Wünsche verschiedener Zielgruppen erhoben. Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, Fachkräfte in Institutionen aus dem Sozialbereich, Hauswarpersonal und die

Nachbarschaft – sie alle können wichtige Beiträge für ein gelingendes und respektvolles Leben und Wohnen leisten.

Die Ergebnisse der umfangreichen Angebotsanalyse und Interviews sind in praxisnahe Hilfsmittel eingeflossen. Entstanden sind eine Übersicht an «Guten Beispielen» sowie Informationsblätter, Handlungsimpulse und Checklisten. Alle Ergebnisse sind auf der Website [wohnen-mit-vielfalt.ch](http://wohnen-mit-vielfalt.ch) verfügbar. Die Website wird von INSOS und YOUVITA, Branchenverbände der Föderation ARTISET, sowie dem nationalen Fachverband Anthrosocial betrieben.

Im Projekt zeigte sich, dass manche Hürde überwunden werden muss. Davon erzählten dem Projektteam unter anderem Menschen, die einmal selbst psychisch erkrankt waren und deshalb aus eigener Erfahrung darüber berichten können.



«Das grosse Problem ist der Abschluss einer Wohnung. Man geht vielleicht vier bis fünf Wohnungen besichtigen, und dann ist man dermassen frustriert, dass man eigentlich gar keine mehr anschauen möchte. Das ist das Dilemma, in dem ich mir mehr Unterstützung wünsche.» Lisa Hilafu, Expertin aus Erfahrung



«Es geht darum, Menschen bewusst zu machen, dass es nicht egal ist, wie sie miteinander umgehen. Wie kann man Vertrauen gewinnen? Wie können Menschen das Miteinander so gestalten, dass es auch in Herausforderungen und unerwarteten Situationen wieder dahin kommt, dass man zu einem guten Miteinander findet?» Uwe Bening, Psychologe und Experte aus Erfahrung

### Hürde 1: Wohnungssuche

Der erste Schritt zum Wohnen in den eigenen vier Wänden ist besonders anspruchsvoll. Steht ein Umzug an, muss zunächst eine passende und preiswerte Wohnung gefunden werden. Verschiedene Kriterien wie Grösse, Mietzins, Lage, Lift oder erlaubte Haustiere müssen bei der Suche bedacht werden. Danach stehen Besichtigungen – möglicherweise mit Dutzenden anderen Bewerber\*innen – an. Gefällt die Wohnung, muss ein möglichst persönliches Bewerbungsschreiben mit Strafregisterauszug, Bescheinigung der Einkommenssituation, Haftpflichtversicherung und manches mehr fristgerecht und sauber eingereicht werden.

### Hürde 2: Alltag in der eigenen Wohnung

Ist die passende Wohnung gefunden, sind täglich neue Herausforderungen zu bewältigen. Begegnungen und Small Talks mit Nachbar\*innen stehen an, die Haus- und Waschregeln müssen eingehalten, vielleicht bald auch Mängel gemeldet oder erste kleine Reparaturen durchgeführt werden. Letztendlich sind auch der Mietzins und die Nebenkosten regelmässig zu begleichen. Für viele Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung sind die Herausforderungen in einer neuen sozialen Umgebung gross. Vielfach sind sie mit Widerständen, Vorbehalten oder auch eigenen Befürchtungen konfrontiert. Damit das Zusammenleben gelingt, ist das Umfeld wichtig. ▶

### Informationen zum Projekt

«Wohnen mit Vielfalt» ist ein Umsetzungsprojekt des nationalen Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention (2019–2023). 2021 hatten IN-SOS Schweiz (heute Branchenverband der Föderation ARTISET) und VAHS Schweiz (heute Anthrosocial) die BFH mit der inhaltlichen Entwicklung des Projekts beauftragt. Finanzielle Unterstützung erhielt das Projekt vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB).

Projekt-Website mit zahlreichen Handlungsinputs zu Wohnungssuche und zum Wohnen:  
[wohnen-mit-vielfalt.ch](http://wohnen-mit-vielfalt.ch)



Wohnenberni bietet selbständige Wohnformen wie hier im Berner Quartier Warmbächli.



«Wir stellen seit einigen Jahren fest, dass die Nachfrage nach eigenem Wohnraum und Kleinstwohnraum im Vergleich zu geteilten Wohnformen und heim-ähnlichen Settings enorm zunimmt.» Karin Hofmann, Geschäftsführerin von Wohnenbern

### Was Institutionen tun können

Werden die von Expert\*innen aus Erfahrung geschilderten Hürden abgebaut und vielfältige Angebote aufgebaut, steigt die Wahrscheinlichkeit, das Recht auf selbstbestimmtes Wohnen zu verwirklichen. Allerdings stehen den vielen Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, die gerne eine selbständigere Wohnform hätten, nur wenige Optionen offen: Einerseits gibt es zu wenige Angebote, andererseits auch nur eine geringe Auswahl passender Wohnformen. Auch Beratungs- und Begleitungsmöglichkeiten bestehen in den wenigsten Gemeinden.

Der Verein «Wohnenbern», der einen Leistungsvertrag mit der Stadt Bern und weiteren Gemeinden in der Agglomeration von Bern hat, übernimmt in dieser Hinsicht eine Vorreiterrolle. Sein Angebot umfasst unterschiedliche Wohnformen für Erwachsene mit psychischen und sozialen Einschränkungen. Dazu gehören betreutes, teilbetreutes, begleitetes Wohnen oder eine externe professionelle Wohnbegleitung in der eigenen Wohnung. Dabei wird die Unterstützung immer individuell auf die Bedürfnisse und Wünsche der Menschen abgestimmt. Das Ziel der professionellen Wohnbegleitung ist es, die sogenannte Wohnfähigkeit von Menschen zu erhalten oder wiederherzustellen.

Das Beispiel zeigt, in welcher Form sich Gemeinden für geeigneten Wohnraum und niederschwellige Beratung einsetzen können. Damit können sie einen wesentlichen Beitrag zur Lebensqualität und zum guten Zusammenleben in der Gemeinde leisten. Wie erwähnt, erleidet statistisch jede zweite Person irgendwann im Leben eine problematische psychische Belastung (Hengartner, 2017). In einer solchen Situation sind wir alle froh, wenn wir auf ein gutes Miteinander und naheliegende Unterstützungsangebote zählen können. Insbesondere

dann, wenn wir nur eine kurzfristige oder sporadische Begleitungen benötigen. In einem solchen Fall sind niederschwellige Beratungsangebote und Begleitungen wichtig. Gemeinden und Kantone sind hier in der Pflicht, das Angebot an sozialem Wohnraum und Beratungsangeboten zu überprüfen und zu ergänzen. ■

Literatur und weiterführende Informationen:

- Hengartner, Michael Pascal. (2017). *Lebenszeitprävalenzen psychischer Erkrankungen* (Obsan Bulletin 5/2017, x–y).
- Hess-Klein, Caroline & Scheibler, Eliane. (2022). *Aktualisierter Schattenbericht: Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. Bern: Inclusion Handicap.
- INSOS, Curaviva & VAHS. (2019). *Aktionsplan UN-BRK 2019–2023: Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bei Verbänden und Dienstleistungsanbietern für Menschen mit Behinderung*. Abgerufen von [aktionsplan-un-brk.ch/admin/data/files/hero\\_as-set/file/3/191021\\_a4\\_ap\\_lang\\_de\\_web\\_final.pdf?lm=157165760](https://aktionsplan-un-brk.ch/admin/data/files/hero_as-set/file/3/191021_a4_ap_lang_de_web_final.pdf?lm=157165760)

**Dr. René Rüegg, Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Projektleiter, Institut Organisation und Sozialmanagement**  
[rene.rueegg@bfh.ch](mailto:rene.rueegg@bfh.ch)

... forscht und lehrt zu den Themen Gesundheitskompetenzen, gesundheitsbezogene Soziale Arbeit und Qualität sozialer Dienstleistungen.



# Vielfalt als Chance:

## Eine Abteilung macht sich auf den Weg



**Alexandra Schneider** ist Bereichsleiterin Jugend/Familie in der Abteilung Soziales der Gemeinde Ostermundigen und Mitglied der Geschäftsleitung. Sie ist in der Arbeitsgruppe Diversity Management, die eine Retraite für knapp 100 Mitarbeitende mit der BFH organisierte.

Das Interview führte Prof. Dr. Eveline Ammann Dula im Februar 2023.

Was geschieht, wenn sich eine Gemeindeabteilung mit Vielfalt beschäftigt? Die Abteilung Soziales in Ostermundigen hat sich vorgenommen, dies herauszufinden. Den Start machte eine Weiterbildungsretraite. Im Interview schildert Alexandra Schneider, eine der Verantwortlichen, wie es dazu kam und was sie sich von der Bearbeitung des Themas für ihre Organisation erhofft.

### Wie entstand die Idee, das Thema Diversity anzugehen?

In unserer Abteilung arbeiten viele verschiedene Mitarbeitende mit teilweise unterschiedlichen beruflichen, persönlichen und auch kulturellen Hintergründen. Die Geschäftsleitung (GL) hat festgestellt, dass diese Unterschiede eine Chance sind, jedoch auf der Suche nach einer gemeinsamen Haltung auch hinderlich sein können. Daraufhin fragte die GL alle Mitarbeitenden der Abteilung an, wer Interesse hätte, in einer Arbeitsgruppe zum Thema Diversity mitzuarbeiten. Zu sechst trafen wir uns dann zwei- bis dreimal, um die Rahmenbedingungen abzustecken und zu besprechen, was wir wollen. Wir hatten weitestgehend freie Hand und sind auf die Idee gekommen, anlässlich der Abteilungsretraite ein\*e externe Referent\*in einzuladen, um eine gemeinsame Basis zu schaffen und alle Mitarbeitenden ins Boot zu holen.

### Ihnen war wichtig, dass bei der Retraite der Fokus auf der Erarbeitung einer gemeinsamen Haltung innerhalb der Abteilung Soziales liegt. Warum?

Als Begriff ist Diversity uns allen bekannt. Trotzdem haben wir unterschiedliche Erfahrungen damit gemacht und ein nicht ganz deckungsgleiches Verständnis davon. Die eigenen Prägungen und die eigene Auseinandersetzung mit Diversität spiegeln sich in der Zusammenarbeit mit Kolleg\*innen wie auch in der Arbeit mit Adressat\*innen wider. Um sich der ganzen Bandbreite der Thematik bewusst zu werden, braucht es erstmal eine gemeinsame Grundhaltung. Diese müssen wir entwickeln, bevor wir die Adressat\*innen in einem zweiten Schritt miteinbeziehen.

### Was haben Sie von der Weiterbildung erwartet?

Wir erhofften uns, dass uns die Augen geöffnet werden, wo und wie Diversität überall mithineinspielt. Es gibt ganz viele Aspekte – um exemplarisch ein paar wenige zu nennen: Geschlecht, Alter, kulturelle oder religiöse Hintergründe, körperliche Einschränkungen oder das Aussehen. In der Tiefe ist die Thematik viel komplexer, als wir dies vielleicht im ersten Moment wahrnehmen. Es stellen sich Fragen, zum Beispiel: Wo haben wir blinde Flecken – sowohl als Privatpersonen wie auch als Organisation? Wo haben sich Gewohnheiten eingeschlichen? Wo bin ich offen, wo nicht und warum nicht? Was brauche ich von wem? Womit muss ich mich selbst auseinandersetzen, womit wir als Organisation? Die Erwartung war, dass die Weiterbildung Denkanstösse gibt, die diese Reflexion ins Rollen bringt.

### Wie haben Sie die Weiterbildung erlebt?

Sie war sehr abwechslungsreich. Es gab zum Einstieg und als Abschluss einen Fachinput der beiden Dozierenden der BFH. In der Zwischenzeit haben wir Beispiele aus dem Praxisalltag in Kleingruppen bearbeitet. Ich fand den Grad der Vertiefung, den die Inputs geboten haben, genau richtig. Jede Person im Team stand in der Auseinandersetzung mit Diversity an einem anderen Punkt. Die Dozierenden der BFH schafften es, alle Mitarbeitenden abzuholen, indem sie ihnen im Vorfeld die Möglichkeit boten, Beispiele einzusenden. Diese wurden durch die beiden Dozierenden aufgearbeitet, damit wir sie in Kleingruppen anonymisiert bearbeiten konnten. So wurden die Mitarbeitenden durch persönliche Erlebnisse in die Weiterbildung miteinbezogen. Alle konnten erkennen, dass Diversität uns alle angeht und jede\*r hier an einem anderen Punkt steht. Wir wollten die Mitarbeitenden für die folgende Haltung sensibilisieren: Wir müssen bereit und offen sein für das andere, um einen Konsens zu finden und eine gemeinsame Haltung zu etablieren. Das war uns wichtig. ▶

### Wie waren die Rückmeldungen von Ihren Mitarbeitenden auf die Retraite?

Wir haben viele positive Rückmeldungen erhalten in Form von Postkarten, die am Schluss der Veranstaltung auflagen. Diese waren wichtig, da sie uns sowohl thematisch, als Hinweis, woran wir weiterarbeiten sollen, wie auch generell zur Thematik Diversity Aufschluss gaben. In Gesprächen im Anschluss sagten uns mehrere Mitarbeitende, es sei gut gewesen, Diversity zu thematisieren. Es wurde klar der Wunsch geäußert, dass wir die Thematik nicht versanden lassen dürfen. Viele wollen den eigenen Umgang mit Diversity vermehrt reflektieren und haben sich geöffnet. Die Mitarbeitenden sehen aber auch Handlungsbedarf auf den Führungsebenen und wünschen sich, dass die Thematik nochmals über die Führung in die Organisation eingebracht wird. «Othering» als theoretisches Konzept fand Anklang. Weiter möchten die Mitarbeitenden eine diversitätssensible Haltung bei uns installieren. Sie wollen also dahin kommen, dass sich im Team alle zu fragen beginnen: In welchen Situationen bin ich selbst Teil der

#### Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Das Institut Soziale und Kulturelle Vielfalt bietet sozialen Organisationen massgeschneiderte Weiterbildungen im Bereich Diversität an. Im Institut sind Dozierende tätig, deren Expertise darin liegt, Diversität zu verstehen, sie erfahrbar zu machen und sie zu gestalten. Prof. Dr. Eveline Ammann Dula und Prof. Dr. Stefanie Duttweiler haben die Weiterbildung für das Team der Sozialabteilung der Gemeinde Ostermundigen entwickelt und durchgeführt. Zum Angebot gehören ein dem Bedürfnis der Organisation angepasster Fachinput und die Bearbeitung von Beispielen aus dem Praxisalltag der Organisation. Damit gelingt es, den Zuhörenden die eigene Betroffenheit und den Zusammenhang zwischen Diversität und sozialen Ungleichheiten aufzuzeigen. Das Ziel ist, damit ein duales Denken von «richtig» und «falsch» zu überwinden und einen gemeinsamen Öffnungsprozess anzuregen.

Im Beispiel Ostermundigen wurde zur theoretischen Orientierung das Konzept des «Othering» eingeführt. Der Begriff ist vom Englischen unbestimmten Determinativ «other» (auf deutsch «anders») abgeleitet. Othering ist ein Terminus aus den postkolonialen Theorien (vgl. Said, 1987) und beschreibt die Differenzierung und Distanzierung vom sogenannten «Anderen». Diesem Anderen werden vor allem negative Eigenschaften zugeschrieben, um ihn von der als «normal» wahrgenommenen eigenen Gruppe zu unterscheiden. Damit werden Ausgrenzungen gerechtfertigt (vgl. [vielfalt-mediathek.de/othering](http://vielfalt-mediathek.de/othering)). Die Beschäftigung mit dem Konzept regt an, die eigenen Positionierungen und die damit verbundenen Privilegien oder Ausgrenzungserfahrungen zu reflektieren.



«Gelebte Diversität lässt sich nicht erzwingen oder vordiktieren. Bei uns geht der Prozess durch alle Ebenen. Die Thematik sollte gemeinsam aufgearbeitet und auf den Weg gebracht werden. Sonst funktioniert es nicht.» Alexandra Schneider

«Wir-Gruppe»? Wann gehöre ich zu «den Anderen»? Diesen Prozess haben wir angestossen. Nun gilt es, da anzusetzen.

#### Was haben Sie mitgenommen?

Dass die Thematik sehr vielschichtig und vielfältig ist und man sich eigentlich nie abschliessend damit beschäftigt hat. Weiter wurde uns bewusst, dass man immer mehr tun kann und dass es auf jede einzelne Person ankommt. Wichtig ist, sich auf den Weg zu machen, selbstkritisch, offen und ehrlich zu sein und sich auch selbst zu hinterfragen: Wo kann ich etwas nicht annehmen oder wo habe ich Vorurteile? Es ist eine Aufforderung, ehrlich mit sich selbst zu sein. Oft sind Äusserungen ja nicht unbedingt böse gemeint, können jedoch beim Gegenüber rasch etwas auslösen. Dann muss ich bereit sein, mir selbst zu sagen: Ja, ok, ich habe an einem gewissen Punkt Schwierigkeiten. Hier muss ich mich dem «Warum?» stellen. Aber wichtig ist auch, sich als Organisation zu fragen: Wo haben wir blinde Flecken? Wie können wir diese gemeinsam angehen?

#### Gibt es schon Veränderungen in der Abteilung Soziales?

Konkrete Veränderungen sind noch nicht spürbar, dafür ist seit der Durchführung noch zu wenig Zeit vergangen (Anm. d. Red.: Das Interview fand zehn Wochen nach der Retraite statt). So ist es eben in grösseren Organisationen: Es braucht Mitarbeitende, die anderen den Weg ebnen und sie mitnehmen. Wir sind erst mit dem Prozess gestartet und haben das Fass geöffnet. Wir haben weiterhin unterschiedliche Sensibilitäten: Für die einen gibt es ein wichtiges Thema, das für die anderen weniger relevant ist. Es war ein Anstoss. Uns wurde bewusst, was alles zu Diversity dazu gehört, uns aber im Alltag nicht sofort ins Auge springt und womit wir uns trotzdem auseinandersetzen sollten. Das haben wir erreicht. Eine gemeinsame Haltung müssen wir erst entwickeln, und das braucht Zeit.

#### Woran würden Sie denn eine Veränderung erkennen?

Konkrete Veränderungen würden in erster Linie auffallen, wenn sie schriftlich formuliert sind. Ich denke dabei zum Beispiel an Stellenausschreibungen. Denkbar sind auch mündliche Formulierungen, die man standardisiert. Schnell erkennbar würden auch optische Veränderungen, wenn es beispielweise überall barrierefreie Zugänge gäbe. Ein weiterer Schritt wäre, eine Veranstaltung innerhalb der Gemeinde zu planen, an der zum Beispiel eingeschränkte Personen ungehindert teilnehmen können.

#### Wie soll es in der Abteilung Soziales in Sachen Diversität weitergehen?

Wir haben die Arbeitsgruppe nochmals geöffnet, um allen Mitarbeitenden auf allen Ebenen die Möglichkeit zu bieten, mitzuarbeiten. Sobald die Arbeitsgruppe steht, wird gemeinsam der Ist- und der Soll-Zustand ermittelt. Wir wollen kurz-, mittel- und langfristige Ziele festlegen. Die Ziele gehen dann an die GL zurück. Ich bin selbst Mitglied in der GL und überzeugt, dass wir die entsprechenden Ressourcen dafür erhalten werden.

#### Was empfehlen Sie anderen Fachpersonen, die in ihrer eigenen Organisation das Thema Diversity angehen möchten?

Gelebte Diversität lässt sich nicht erzwingen oder vordiktieren. Bei uns geht der Prozess durch alle Ebenen. Die Thematik sollte gemeinsam aufgearbeitet und auf den Weg gebracht werden. Sonst funktioniert es nicht. Der Wille muss gemeinsam da sein. Es bringt nichts, wenn nur die Hälfte einer Organisation mitmacht, so schafft man keine gemeinsame Haltung. Der Wunsch nach einer Veränderung kann aber von einer Einzelperson kommen, unabhängig der Position.

#### Warum sollten sich Organisationen dem Thema widmen?

Der Ruf nach Anerkennung von Vielfalt ist laut. Die Gesellschaft wandelt sich und wird immer offener. Wir sind Teil davon und früher oder später wird man sich mit Diversität in den Organisationen und Institutionen auseinandersetzen müssen. Menschen sind vielfältig, und wir arbeiten ja auch mit Menschen zusammen. Deshalb ist dieses Thema so wichtig. ■

#### Literatur:

- Castro Varela, Maria do Mar & Dhawan, Nikita. (2005). *Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA). (undatiert). *Othering*. Abgerufen von [vielfaltmediathek.de/othering](http://vielfaltmediathek.de/othering).
- Said, Edward Wadie. (1987). *Orientalism*. Phantoon Books: New York.

**Prof. Dr. Eveline Ammann Dula, Leiterin Institut Soziale und kulturelle Vielfalt**

[eveline.ammann@bfh.ch](mailto:eveline.ammann@bfh.ch)

... forscht und lehrt zu den Themen Intersektionalität, Migration und internationale Dimension von Sozialer Arbeit.

# Notstand in der Jugendpsychiatrie: Wie ein Netzwerk Abhilfe schaffen soll



Beatrice Schild

Junge Menschen mit psychischen Problemen bleiben in akuten Krisen zu oft sich selbst überlassen. Für sie gibt es zu wenige therapeutisch ausgebildete Fachärztinnen und Psychologen oder Plätze in geeigneten Institutionen. Schnelle Lösungen tun not. Ein Netzwerk, an dem die BFH beteiligt ist, sucht nach Wegen für niederschwellige Hilfe und Prävention.

Stationäre Aufenthalte im Spital, die auf psychische Erkrankungen zurückgehen, sind 2021 in «beispielloser» Weise angestiegen, insbesondere bei Mädchen und jungen Frauen (BfS, 2022). Wie das Bundesamt für Statistik Ende 2022 mitteilte, hatten die Spitaleinweisungen aufgrund von Suizidversuchen in der Altersgruppe der 10- bis 24-Jährigen um 26 Prozent zugenommen. Einen Zuwachs gab es auch bei männlichen Jugendlichen (6%). Insgesamt waren im Jahr 2021 schweizweit 19 532 Personen der genannten Altersgruppe wegen psychischer Erkrankungen hospitalisiert worden. Auch wurden deutlich mehr ambulante psychiatrische Behandlungen im Spital verzeichnet (+16% gemäss BfS, 2022).

Diese Zahlen sind Ausdruck einer grossen Notlage und zeigen, dass jetzt schnell nach Lösungen gesucht werden muss. Wichtig sind dabei nicht zuletzt Sozialarbeitende – aber der Reihe nach ...

## Welche Entwicklungen stecken hinter den Zahlen?

Rund 15 Jahre dauert die Übergangsphase, in der sich der Mensch vom Kind zum Erwachsenen entwickelt. Diese Zeit bringt zahlreiche Veränderungen mit sich und verlangt der Person viel ab: Sie muss sich immer wieder anpassen, orientieren und finden. Dies fordert jeden Einzelnen anders, kann verunsichern und psychisch belasten (Wieber et al., 2021; Schweizerische Ärztezeitung). Werden entsprechende Symptome nicht behandelt, können sich Krankheiten entwickeln und chronisch werden. Neben dem individuellen Leiden belastet dies das gesamte Umfeld der Person in hohem Mass und generiert enorme volkswirtschaftliche Kosten.

Entwickelt ein Kind Auffälligkeiten, bemerken dies zuerst Menschen in seinem unmittelbaren Umfeld wie Familienangehörige, Lehr- und Betreuungspersonen oder Kinderärzt\*innen. Die nächsten Schritte können ein Gespräch mit eine\*m\*r Schulsozialarbeitenden, eine\*m\*r Jugendarbeitenden im Quartier, einer Erziehungsberatungsstelle, einer psychologischen Fachperson oder eine\*m\*r psychiatrisch-psychotherapeutischen Fachärzt\*in sein.

Es gäbe also eine ganze Reihe von Institutionen, die aktiv werden können, bevor ein Kind wegen psychischer



Probleme stationär behandelt wird. Niederschwellige Angebote gibt es in den Bereichen Bildung, Soziales und Gesundheit. Allerdings sind einige dieser Stellen stark gefordert. So geht es beispielsweise den Universitären Psychiatrischen Diensten (UPD) des Kantons Bern, die in ihrem Ambulatorium für Kinder und Jugendliche in Bern seit Dezember 2022 keine neuen Fälle mehr aufnehmen können (Bund/Berner Zeitung, 2022). ▶

# Warum es aus Sicht einer Fachärztin das multiprofessionelle Netzwerk braucht



**Dr. med. Cornelia Hediger** ist Fachärztin für Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie FMH mit selbstständiger Praxis im Kanton Bern. Sie ist Delegierte der Gesellschaft für Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie und Mitglied der Kommission Psychiatrie im Kanton Bern. Derzeit absolviert sie den CAS Public-Health der Universitäten Basel, Bern, Zürich.

Interview: Beatrice Schild, Kommunikation, geführt im März 2023

## Cornelia Hediger, wie kam es zur Idee für ein multiprofessionelles Netzwerk?

Als Fachärztin erlebe ich deutlich, wie psychische Belastungen junger Menschen und die Versorgungskrise zunehmen. Nach längeren Überlegungen entstand die Idee, wegen der knappen psychiatrisch-psychotherapeutischen Ressourcen ein Netzwerk zu initiieren, um Fachwissen, Ressourcen und Projektideen zu multiplizieren. Wenn sich verschiedene Player im Jugendbereich intensiver koordinieren, werden Angebote und Anliegen besser kommuniziert.

## Sie wollten erreichen, dass alle an einem Strang ziehen?

Ja, denn aufgrund meiner jahrelangen Berufserfahrung war mir klar, dass, neben einer Ausbildungsoffensive beim psychiatrisch-psychotherapeutischen Nachwuchs, dringend auch bei der Gesundheitsförderung, der Prävention, der Früherkennung und der Frühintervention angesetzt werden muss. In der aktuellen Versorgungskrise braucht es eine alltagsnahe koordinierte Vermittlung von Wissen zu psychischer Gesundheit und Angebote von frühen Hilfen. Bestehende Angebote müssen bekannter und der Versorgungspfad optimiert werden. Dadurch wird die nachfolgende Versorgungskette auch längerfristig entlastet. Direkte wie indirekte wirtschaftliche Folgekosten können eingespart und psychisches Leid vermindert werden.

## Warum geht es den Jungen heute so schlecht?

Junge Menschen haben Ressourcen, doch Mehrfachbelastungen können psychische Symptome auslösen, wie Ängste, depressive Stimmung, Gereiztheit, sozialen Rückzug, Kopf- oder Bauchschmerzen, Leistungsabfall, ein Gefühl der Ausweglosigkeit. Schlimmstenfalls führen diese Symptome zu psychischen Erkrankungen und zu Krisensituationen mit Suizidgedanken. Die Einflussfaktoren auf die psychische Gesundheit sind vielfältig, komplex und auch gesellschaftlich beeinflusst. Gerade das Kindes- und Jugendalter ist wegen vielfältiger Entwicklungsaufgaben besonders herausfordernd.

## Was hilft Kindern und Jugendlichen in dieser Situation?

Um eine Chronifizierung zu verhindern, müssen psychische Belastungsanzeichen früh erkannt werden. Das ist herausfordernd, braucht ein sensibilisiertes Umfeld und Zugang zu frühen adäquaten Hilfen. Doch Schulsozialarbeit ist noch nicht flächendeckend verankert, ambulante Angebote und Zuweisungswege sind zu wenig bekannt und die Wartezeiten sind zu lang.

## Warum das?

Der bestehende Fachkräftemangel, kombiniert mit kantonalen Sparmassnahmen im Bereich der Gesundheitsversorgung, trifft auf eine zunehmende Anzahl Fachärzt\*innen, die sich dem Pensionsalter nähern oder dieses bereits erreicht haben. So ging es auch mir: Nach der Pensionierung meiner Arbeitskollegin konnten wir keine Nachfolge finden. Wegen der Multikrisen steigt der Bedarf nach psychiatrisch-psychotherapeutischen Behandlungen, was die langen Wartezeiten akzentuiert. Dies wiederum belastet Betroffene, ihre Familien und involvierte Fachkräfte noch stärker. Es kommt zu Krisensituationen, die schliesslich stationärer psychiatrischer Behandlung bedürfen.

## Die Netzwerktreffen waren bisher nicht finanziert. Was bedeutet das für Sie?

Es bedeutet für mich einen sehr grossen Einkommensausfall. Bisher habe ich weit mehr als 300 unbezahlte Arbeitsstunden in den Aufbau des Netzwerks, dessen Weiterentwicklung und in gewisse daraus entstandene Arbeitsgruppen investiert. Doch ich bin positiv und denke, dass es der Co-Projektleitung gelingen wird, eine Finanzierung für die fünf selbstständig tätigen Ärzt\*innen, die sich im Netzwerk engagieren, aufzutreiben, oder vielleicht melden sich Stiftungen aufgrund dieses Artikels.

## Was erhoffen Sie sich von der weiteren Zusammenarbeit im Netzwerk?

Dass das Potenzial des Netzwerks als fachlicher Wissens- und Ideenpool von kantonalen und nationalen Entscheidungsträger\*innen rechtzeitig erkannt wird. Es treibt die Entwicklung interdisziplinärer Strategien und Massnahmen zu psychischer Gesundheit koordinierter voran. Es kann Grundlagen sowie Informationen für politische Entscheidungsträger\*innen schaffen, damit möglichst viele Betroffene und auch die Wirtschaft davon profitieren können.

Anm. d. Redaktion: Die Finanzierung des Netzwerks war bis Redaktionsschluss nicht geklärt. Interessierte Stiftungen und Stellen melden sich bitte bei [regina.jenzer@bfh.ch](mailto:regina.jenzer@bfh.ch)

► Ein Grund für den Notstand ist der Fachkräftemangel, der auch die psychiatrisch-psychotherapeutische Versorgung betrifft. Gesellschaftliche Krisen verstärken das Problem: Uns alle bedrückt eine Multikrise aus Klimawandel, Pandemie und Ukrainekrieg. Arbeitnehmende leiden unter einer zunehmenden Verdichtung der Erwerbsarbeit, die auch Eltern verstärkt unter Druck setzt. Nicht zuletzt ist der Bereich Prävention unzureichend ausgestattet.

### Was kann ein Netzwerk bewirken?

«Zurzeit ist die Angebotslandschaft zur Prävention und Unterstützung von Jugendlichen mit psychischen Belastungen unübersichtlich», sagt Regina Jenzer, BFH-Dozentin im Kindes- und Erwachsenenschutz. Doch nun bewegt sich etwas: Im November 2021 kontaktierte die im Kanton Bern selbständig praktizierende Fachärztin für Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie FMH Dr. med. Cornelia Hediger verschiedene Institutionen, darunter die BFH. Hediger hatte die Idee, Fachpersonen aus relevanten Bereichen zusammenzubringen und ein multiprofessionelles Netzwerk für psychische Gesundheit im Jugendalter im Kanton Bern zu gründen. Gemeinsam mit weiteren Beteiligten wurde Ende 2021 ein erstes Netzwerktreffen organisiert.

Mittlerweile sind über vierzig Schlüsselfachpersonen dabei: selbständig tätige Ärzt\*innen, Vertretungen aus Hochschulen und Institutionen. Dazu kommen Verantwortliche seitens der Behörden aus den Bereichen Soziales, Bildung und Gesundheit. Diese Fachleute haben sich 2022 viermal getroffen. Die Treffen fanden am Departement Soziale Arbeit statt, organisiert und durchgeführt von Dr. med. Cornelia Hediger (Bernische Gesellschaft für Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie BGKJPP), Regina Jenzer (BFH), Prof. Dr. Frank Wieber (Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW), Urs Ammon (Kinder- und Jugendfachstelle Aaretal) und Cristina Spagnolo (Berner Gesundheit). Bisher sind die Netzwerktreffen nur möglich, weil sich einige der beteiligten Fachpersonen in bemerkenswerter Weise engagieren (vgl. Interview auf S. 29).

Einen Notstand, wie es ihn im Kanton Bern gibt, kennen auch andere Kantone. Zürich ist dabei, ein ähnliches Netzwerk aufzubauen. Mit dieser Vernetzung soll insbesondere die Brücke von der Bildung und der Sozialen Arbeit zu Fachkräften im medizinischen und psychiatrisch-psychotherapeutischen Fachbereich geschlagen werden. Die Netzwerktreffen werden für fachliche Inputs zu spezifischen Themen sowie zur Bekanntmachung von Angeboten genutzt.

Ziel ist, dass alle Beteiligten durch die gewonnenen Erkenntnisse und die Vernetzung in der Lage sind, ihren Klient\*innen die passenden Hilfen anzubieten oder Angebote zu vermitteln. Dem Notstand wird also mit niederschweligen Angeboten, guter Vernetzung und Prävention begegnet. Sofortmassnahmen, die das Netzwerk anstrebt, zielen unter anderem darauf, Jugendliche und junge Erwachsene in ihrer Freizeit besser zu erreichen. Zudem hat das Netzwerk 2022 diverse Arbeitsgruppen sowie Fallbesprechungen oder Supervisionen für Lehrpersonen und das Symposium der Berner Gesundheit angestossen und mitumgesetzt.

### Peer-to-Peer-Projekt für 16- bis 25-Jährige

Es entstanden verschiedene Projektideen. Am weitesten fortgeschritten ist das Projekt «wellguides.ch – Junge Menschen informieren über psychische Gesundheit und Angebote», ein Peer-to-Peer-Projekt, das von der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz finanziell unterstützt wird. Die BFH und die ZHAW haben gemeinsam die Leitung übernommen. Darin werden Jugendliche und junge Erwachsene als Multiplikator\*innen ausgebildet, um Gleichaltrige über Angebote und Gesundheitskompetenzen zu informieren. Das Projekt zielt auf die Sekundarstufen 1 und 2 (Volks-, Berufs- und Mittelschulen) sowie Hochschulen ab.

Als erstes erarbeiteten die Projekt-Verantwortlichen eine digitale Übersicht zu Angeboten, die die psychische Gesundheit Jugendlicher und junger Erwachsener fördern. Berücksichtigt wurden spezifische Hilfen bei psychischen Belastungen für die Kantone Zürich und Bern sowie nationale Angebote, die online verfügbar sind.

Da es sehr viele niederschwellige Angebote gibt, sei die Bestandsaufnahme der erste Schritt, sagt Co-Projektleiterin Regina Jenzer. Nun soll die Angebotsübersicht in Form einer Website zugänglich gemacht werden. Parallel dazu werden Schulungsmaterialien konzipiert, und es wird ein E-Learning-Modul entwickelt. Gemeinsam mit den jungen Menschen entwickeln Forschende und am Netzwerk beteiligte Fachpersonen Grundlagen, damit Schüler\*innen als Multiplikator\*innen für psychische Gesundheit und Gesundheitskompetenzen andere Schüler\*innen sensibilisieren und Informationen zu frühen Hilfsangeboten vermitteln können. Anfang 2024 soll das Pilotprojekt starten. Fällt dieses erfolgreich aus, kann es als Grundlage für eine Ausweitung des Angebots auf weitere Kantone dienen. ■

Informationen zum Projekt Wellguides sowie eine Liste der am Netzwerk beteiligten Organisationen finden Sie unter [bfh.ch/soziale-arbeit/wellguides](https://bfh.ch/soziale-arbeit/wellguides)

#### Literatur:

- Bundesamt für Statistik. (2022). *Psychische Störungen: beispielloser Anstieg der Hospitalisierungen bei den 10- bis 24-jährigen Frauen*. Medienmitteilung vom 12. Dezember 2022. Abgerufen von [bfs.admin.ch/asset/de/23772011](https://bfs.admin.ch/asset/de/23772011)
- King, Jessica. (19.12.2022). UPD müssen ein ambulantes Angebot streichen. In *Der Bund*, 19. Dezember 2022. Abgerufen von [derbund.ch/upd-muessen-ambulantes-angebot-streichen-582934587568](https://derbund.ch/upd-muessen-ambulantes-angebot-streichen-582934587568)
- Pro Juventute. (o. J.). *Corona-Report: Die Pandemie trifft Kinder und Jugendliche hart*, Abgerufen von [projuventute.ch/de/corona-report](https://projuventute.ch/de/corona-report)
- Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Obsan). (2022). *Psychische Gesundheit. Kennzahlen mit Fokus Covid-19*. OBSAN. Abgerufen von [obsan.admin.ch/de/publikationen/2022-psychische-gesundheit](https://obsan.admin.ch/de/publikationen/2022-psychische-gesundheit)
- Wieber, Frank, Passalacqua, Silvia, Zysset, Annina, Cramer, Aureliano, Künzler, Alfred & von Wyl, Agnes. (2021). Prävention psychischer Erkrankungen im Kindes- und Jugendalter. *Schweizerische Ärztezeitung*, 102 (38), 1228–1230. doi.org/10.4414/saez.2021.20015

#### Beatrice Schild, Kommunikation

[beatrice.schild@bfh.ch](mailto:beatrice.schild@bfh.ch)

... ist Redaktionsleiterin des «impuls» und als solche interessiert an spannenden Interviewpartner\*innen, Hintergründen zu aktuellen Themen und Geschichten aus dem Sozialwesen.



12.–14. Mai 2023

### In meinen Augen – Wie ältere Menschen ihr Quartier wahrnehmen

Es gibt viele Aspekte, die ein altersfreundliches Quartier ausmachen. Dienstleistungen vor Ort, nahe öffentliche Verkehrsmittel oder einfach eine Bank, um sich kurz hinzusetzen. Die dreitägige Foto-Ausstellung im Kornhausforum Bern dokumentiert Spaziergänge von älteren Menschen durch ihr Quartier.

12. Mai 2023, 17.30 Uhr Eröffnung mit Podiumsdiskussion (bitte anmelden), an den Folgetagen ohne Anmeldung frei zugänglich

Informationen und Anmeldung zur Podiumsdiskussion:  
[bfh.ch/in-meinen-augen](http://bfh.ch/in-meinen-augen)



30. Mai 2023

### Online-Impuls Arbeitsmarkt 45+ Zu Fuss neue berufliche Perspektiven entwickeln

Das Laufbahnseminar «Neue Schritte wagen» findet unterwegs an der frischen Luft statt. Mit diesem bewährten Format werden Menschen in der Lebensmitte in ihren persönlichen und beruflichen Veränderungen begleitet. In der Natur spüren sie Interessen, Fähigkeiten und Ressourcen auf und entwickeln neue berufliche Perspektiven – und das bei jedem Wetter.

Im Online-Impuls erfahren Sie, wie das Seminar konkret abläuft. Er richtet sich an Studien- und Laufbahnberatende, Fach- und Führungspersonen aller Branchen sowie weitere Interessierte.

Weitere Informationen und Anmeldung:  
[bfh.ch/alter/zu-fuss](http://bfh.ch/alter/zu-fuss)



6. September 2023

### Sozialbehörden-Forum 2023 zu Sozialrevisorat und Fachkräftemangel

Die Abendveranstaltung gibt Impulse für die Strategiearbeit und Aufsichtstätigkeit der Behörden. Sie bietet Möglichkeiten zum Austausch mit anderen Behördenmitgliedern und den Referierenden der BFH und des Kantons.

Die BFH führt das Forum im Auftrag des Kantons durch. Eine Übersetzung ins Französische ist gewährleistet. Für Mitglieder von Sozialbehörden ist der Besuch kostenlos.

Weitere Informationen und Anmeldung:  
[bfh.ch/sozialbehoerdenforum-2023](http://bfh.ch/sozialbehoerdenforum-2023)

Informationen zu unseren Info- und Fachveranstaltungen:  
[bfh.ch/soziale-arbeit/veranstaltungen](http://bfh.ch/soziale-arbeit/veranstaltungen)

INSTITUTIONELL AKKREDITIERT NACH  
**HFKG 2017–2024**

**swissuniversities**

**EFQM Member**  
Shares what works.

#### Impressum impuls 2/2023

**Herausgeberin:** Berner Fachhochschule BFH, Departement Soziale Arbeit  
**Erscheinungsweise:** 3-mal jährlich  
**Auflage:** 7700 Exemplare  
**Redaktion:** Martin Alder, Beatrice Schild, Denise Sidler, Oliver Slappnig, Katalin Szabó  
**Fotos:** Adobe Stock (Titelseite, 2 rechts, 7, 16, 28), iStock (2 links, 3), Oliver Slappnig (9, 10, 22–25); Restliche: zVg  
**Layout:** Oliver Slappnig  
**Korrektorat:** Anne-Kathrin Lombeck, satzbausatz

**Druck:** Vögeli AG, Langnau  
**Copyright:** Texte und Bilder sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion.  
**Abonnement:** [bfh.ch/soziale-arbeit/impuls](http://bfh.ch/soziale-arbeit/impuls)  
ISSN 1661-9412 (print), ISSN 2624-666X (online)



Höchster Standard für Ökoeffektivität.  
Cradle to Cradle Certified®-Druckprodukte  
hergestellt durch die Vögeli AG.

**Berner Fachhochschule**

Soziale Arbeit  
Hallerstrasse 10  
3012 Bern

Telefon +41 31 848 36 00

[soziale-arbeit@bfh.ch](mailto:soziale-arbeit@bfh.ch)  
[bfh.ch/soziale-arbeit](http://bfh.ch/soziale-arbeit)