



gemein
nutzen

Projektarbeit für die Zivilgesellschaft

Im Studium etwas tun für den Wandel hin zu einer nachhaltigen Gesellschaft? Mit einem Projekt für die Praxis gewinnen Studierende, Fachhochschule und die Zivilgesellschaft. ▶ 28



Fachkräftemangel im Sozialwesen

Was steckt hinter den Rekrutierungsproblemen? Eine Datenanalyse führt zu ersten Erkenntnissen. ▶ 25



Inhalt



Stabsübergabe im Master-Studiengang: Margot Vogel Campanello im Gespräch mit Dieter Haller



Religion und Soziale Arbeit: Was Studierende zur Erforschung des Themas beitragen

Foyer

- 4 Digitale Hilfe für betreuende Angehörige:
Neuenburg setzt neue Massstäbe
- 7 Soziale Arbeit ist ... Gastbeitrag von Laura Dudler

Abo-Service:
bfh.ch/soziale-arbeit/impuls

Aula

- 8 Notizen
- 10 Der Master wird erwachsen: Gespräch mit
Margot Vogel Campanello und Dieter Haller
- 14 Drück ab und mach dich vom Acker!

Forschungsstätte

- 18 Es bleibt eine Frage! Winterschool zum Thema Religion
und Soziale Arbeit
- 21 Virtuelles Training für Bewerbungsgespräche –
in der Praxis getestet
- 23 eingetaucht | aufgetaucht: Daniela Willener – Wo fängt
Schutz an, und wo hört Selbstbestimmung auf?
- 24 Skizzen

«Der Fachkräftemangel im Sozialbereich (...) ist ein Symptom gesellschaftlicher Veränderungen, dem nicht dauerhaft mit Zusatzleistungen besonders engagierter Führungskräfte begegnet werden kann.»

► Aus: Artikel Seite 25–27



Hacken fürs Gemeinwohl: Was herauskommt, wenn Programmierer*innen sich für den Sozialbereich einsetzen

Werkstatt

- 25 Wie kommunale Sozialdienste in die Zukunft geführt werden können
- 28 Warum und wie die BFH Praxisprojekte fördert

Netz

- 32 Hack4SocialGood: Durchmischtes Team entwickelt Chatbot für Freiwilligenarbeit – Interview mit Matthias Pieren, certaid

Kalender

- 34 Tagungen, Events, Infoveranstaltungen
- 35 Impressum

Liebe Leser*innen

Unser Engagement für das Wohlergehen und die Gesundheit aller Menschen steht im Zeichen einer solidarischen Gesellschaft. Wir verstehen diese als Caring Society, als sorgende Gesellschaft. Eine Caring Society steht für die intergenerationelle Gerechtigkeit und den gelingenden sozialen Zusammenhalt ein. Dies jeden Tag in kleinen Schritten in konkrete Taten umzusetzen, gelingt uns als Hochschule nur zusammen mit unseren Studierenden und Partner*innen aus der Praxis – mit Ihnen. Dafür danken wir Ihnen herzlich!

Wenn national fast 170000 Arbeitnehmende als betreuende Angehörige über 60 Millionen Stunden Freiwilligenarbeit leisten, dann benötigen sie in ihrem «Zweitjob» nicht nur unsere Anerkennung, sondern auch unsere Unterstützung. Im Bericht über die «Digitale Hilfe für betreuende Angehörige» (S. 4) erfahren Sie, wie dies dem Kanton Neuenburg gelingt, unter anderem mithilfe der von der BFH entwickelten App «approches».

Wir alle wissen, nicht für die Schule sondern für das Leben lernen wir. Wie bereichernd muss dies aber sein, wenn wir nicht nur für unser Leben lernen, sondern dies gleichzeitig im Rahmen eines gemeinnützigen Engagements auch zugunsten anderer tun dürfen? Lesen Sie ab Seite 28, wie unsere Studierenden während ihrer Ausbildung dank sogenannter Praxisprojekte ihr gesellschaftliches Engagement mit dem Erwerb fachlicher und überfachlicher Kompetenzen verbinden.

Lassen Sie sich heute für Ihren Arbeitsalltag im Sozialwesen von unseren Taten inspirieren: Das virtuelle Bewerbungstraining in der Arbeitsintegration (S. 21), das Nachdenken über Religion in der Sozialen Arbeit (S. 18) oder die Analyse zum Fachkräftemangel im Sozialwesen (S. 25) und weitere Beiträge bieten Ihnen dazu Gelegenheiten.



Prof. Dr. Anna Maria Riedi
Departementsleiterin Soziale Arbeit
annamaria.riedi@bfh.ch

Digitale Hilfe für betreuende Angehörige: Neuenburg setzt neue Massstäbe



Prof. Dr. Claudia Michel



Prof. Dr. Eva Soom Ammann



Olivier Descloux



Prof. Serge Bignens

Betreuende Angehörige riskieren müde, erschöpft oder krank zu werden, sich zu isolieren und finanzielle Einbussen zu erleiden. Damit sie gesund bleiben und ihre Tätigkeit als sinnstiftend erleben können, sind sie auf Hilfe angewiesen. Der Kanton Neuenburg hat es sich zusammen mit der BFH zur Aufgabe gemacht, Angehörige passgenau zu unterstützen: Entstanden ist die App «approches».

Man braucht einen langen Atem, wenn man sich über längere Zeit regelmässig um eine Person in der Familie oder im nahen Umfeld kümmert, die krank oder in ihrer Autonomie eingeschränkt ist. Daher hielt der Kanton Neuenburg bereits im Jahr 2013 gesetzlich fest, dass betreuende Angehörige Anspruch auf Unterstützung haben. Denn betreuende Angehörige riskieren, weniger am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben, müde, erschöpft oder selbst krank zu werden und finanzielle Einbussen zu erleiden. Damit sie gesund bleiben und ihre Tätigkeit als sinnstiftend erleben können, sind sie auf Hilfe angewiesen. Sie brauchen eine solidarische Gesellschaft, welche die Lebensqualität betreuender Angehöriger achtet und fördert. In Neuenburg befasst man sich mittlerweile seit zehn Jahren mit der Frage, wie der Kanton zur gesellschaftlichen Solidarität beitragen kann.

Ein kombiniertes Angebot: App und telefonische Beratung

Anfangs stand die Situationsanalyse, der Aufbau von Kommissionen und strategischen Gremien sowie die Herausgabe einer Broschüre für betreuende Angehörige im Vordergrund. In den letzten Jahren kamen nun konkrete Angebote hinzu. So bietet das Gesundheitsnetzwerk AROSS betreuenden Angehörigen seit dem Sommer 2021 eine telefonische Beratung an, die während der Büro-Öffnungszeiten Bedürfnisse abklärt, über Ansprüche informiert und im teils unübersichtlichen Angebot der Gesundheits- und Sozialversorgung Orientierung bietet.

Im Zuge der Digitalisierung der Lebens- und Arbeitswelten ergeben sich nun neue Möglichkeiten, betreuende Angehörige auch ausserhalb der Büro-Öffnungszeiten

zu unterstützen. Die App «approches» fasst alle relevanten Angebote im Kanton zusammen und bündelt diese nach thematischen und regionalen Gesichtspunkten. In der App erhält man rasch einen Überblick, kann Angebote vergleichen und eine Auswahl treffen. Zudem können Angehörige ihren Aufwand und die Belastung dokumentieren und reflektieren. Die Telefonberatung und die App

Informationen zum Projekt

Im Projekt «Aider les proches aidants» entstand im Kanton Neuenburg eine App für betreuende Angehörige. Die App «approches» bündelt für Betreuungsarbeit relevante Informationen nach den häufigsten Fragen, Themen und Regionen. Weiter können Angehörige ihre eigene Situation und Belastung dokumentieren und analysieren. Hinter der App steht ein interdisziplinäres Team der Departemente Technik und Informatik, Gesundheit und Soziale Arbeit. Sie wurde in Zusammenarbeit mit dem Neuenburger Gesundheitsdienst, dem Gesundheitsnetzwerk AROSS und der Datenplattform MIDATA sowie mit der Unterstützung von Gesundheitsförderung Schweiz entwickelt. Die App kann in den bekannten App Stores heruntergeladen werden.

Weitere Informationen zur App unter: approches.ch

Mitglieder des Projektteams: Serge Bignens, Olivier Descloux, Claudia Michel, Eva Soom Ammann, Sabrina Gröble, François von Kaenel, Mathias Winiger

bilden zusammen eine kombinierte Beratung, mit der man der Vielfalt der Betreuenden und der Betreuungssituationen gerecht wird.

Bedürfnisse identifizieren und Angebote programmieren

Hinter der App steht ein interdisziplinäres Team der Berner Fachhochschule, das in Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsdienst des Kantons Neuenburg und dem Gesundheitsnetzwerk AROSS die App entwickelte. Das Projekt vereinte dabei Kenntnisse in der Unterstützung betreuender Angehöriger und Kompetenzen in Design und Programmierung. Die Forschenden der Departemente Soziale Arbeit und Gesundheit arbeiteten im Team SantéSocial eng zusammen und erhoben in zwei Phasen die Bedürfnisse und die Medienkompetenzen der Angehörigen.

Zuerst verschafften sie sich einen Überblick über die bestehende Literatur. Hier lieferte das Bundesprogramm «Entlastungsangebote für betreuende Angehörige» des Bundesamts für Gesundheit wertvolle Grundlagen zur Anzahl Betreuender in der Schweiz, deren Vielfalt und Bedürfnisse (BAG, 2020). In der zweiten Phase erfolgte eine Befragung betreuender Angehöriger im Kanton Neuenburg. Die Mitarbeitenden von AROSS – rund 30 Fachpersonen der Gesundheit und Sozialen Arbeit – rekrutierten dafür neun Personen, die in vielfältigen Situationen Betreuungsarbeit leisteten. Später entstand zudem eine Gruppe betreuender Angehöriger, welche die App kontinuierlich testete und Verbesserungsvorschläge machte.

Im Ergebnis kondensierte das Team SantéSocial die Resultate zu fünf Typen betreuender Angehöriger. Auf der einen Seite des Altersspektrums stehen pensionierte, oftmals hochaltrige Personen, die sich in einer Partnerschaft um den erkrankten Partner oder die beeinträchtigte Partnerin kümmern und vielleicht selbst auch eine chronische Erkrankung haben. Auf der anderen Seite des Spektrums befinden sich Eltern eines Kindes mit Beeinträchtigungen.

Die grösste Gruppe der Angehörigen sind jedoch Menschen im mittleren Alter, die einen Elternteil oder eine*n Partner*in betreuen und wegen ihres Berufs oder familiärer Verpflichtungen mehrfach belastet sind. Auch Nachbar*innen oder Freund*innen gehören zu den betreuenden Angehörigen, wenn sie jemanden regelmässig und über längere Zeit begleiten. Die Bedürfnisse der genannten Personengruppen und ihre Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Geräten gehen weit auseinander.

Vom betreuenden Ehemann bis zur umsorgenden Nachbarin

Einer dieser kondensierten Typen – sogenannte Personae – ist zum Beispiel Daniel Favre. Er betreut seine Ehefrau, seit sie vor vier Jahren einen Unfall erlitt. Er ist beruflich Vollzeit tätig und hat zur Unterstützung seiner Frau ein Betreuungsnetzwerk aufgebaut, auf das er während seiner Arbeitszeit und manchmal am Wochenende zurückgreifen kann. Am Morgen hilft er seiner Frau aus dem Bett und assistiert ihr beim Ankleiden und Frühstück. Sobald er gegangen ist, übernimmt ein Team Stu-



Persona 1: Daniel Favre umsorgt seine Frau.



Persona 2: Cécile Dubois betreut ihre Freundin und Nachbarin.

dierender in Teilzeit-Anstellungen, die sich wechselseitig tagsüber um Frau Favre kümmern, für das Mittagessen sorgen und den Haushalt führen.

Daniel Favre, dessen Arbeitsplatz nur wenige Autominuten entfernt ist und der glücklicherweise auf einen entgegenkommenden Vorgesetzten zählen darf, ist jederzeit bereit einzuspringen, falls es ihn braucht. Am Abend kocht er das Abendessen, schaut mit seiner Frau zuweilen noch einen Film, bevor er ihr hilft, ins Bett zu gehen. Am Wochenende schaut seine Schwester manchmal zu ihr, damit auch er eine Pause machen kann. Dann geht er gerne mit Freunden auf eine Biketour. Beruf, Betreuung und Alltag in Einklang zu bringen, ist für ihn eine ständige Herausforderung.

Daniel Favre ist berufshalber daran gewöhnt, mit Computer und Smartphone zu arbeiten. Im Gegensatz zu anderen betreuenden Angehörigen kennt er sich mit digitalen Medien gut aus. Als er nach dem Unfall seiner Frau von einem Tag auf den anderen intensive Betreuungsarbeit zu leisten hatte, war es für ihn selbstverständlich, sich in freien Momenten auf dem Smartphone Informationen über die rechtliche Situation und die Angebote zusammenzusuchen.

Von einer App für betreuende Angehörige wünscht er sich, dass sie alle relevante Information auf einer Platt-

- form anbietet, damit ihm die mühsame und zeitaufwändige Suche nach den richtigen Diensten erspart bleibt. Wie ein schlaues Telefonbuch soll die App eine passende Auswahl an Informationen treffen, Angebote erklären und Adressen liefern. Besonders wichtig für ihn sind auch die Angaben zu Kosten und Entschädigungen, hat er doch mit den fünf Studierenden ein kleines Unternehmen aufgebaut, das es finanztechnisch zu verwalten gilt. Er ist überzeugt, dass ihm mit einer App der Start in die Angehörigenarbeit um vieles leichter gefallen wäre.

Die Mehrheit der Personen, die sich regelmässig um jemanden kümmern, stammt aus dem engen Familienkreis. Es gibt aber auch Nachbarinnen oder Freunde, welche die Rolle der betreuenden Angehörigen übernehmen. So zum Beispiel die sechzigjährige Cécile Dubois, die mit Yvette Robois im selben Haus wohnt und regelmässig bei der älteren Dame nach dem Rechten schaut. In den Jahren, in denen sie in der gleichen Nachbarschaft wohnen, hat sich zwischen den beiden eine tiefe, vertrauensvolle Freundschaft entwickelt. Beide sind kinderlose Singles und teilen viele Interessen. Seit Yvette Robois gebrechlicher ist, geht Cécile Dubois zwei-, dreimal pro Woche ein paar Stunden zu ihr, hilft ihr im Haushalt oder liest ihr die Zeitung vor. Auch die Rechnungen ordnet sie, leert den Briefkasten und hilft, die Bettwäsche zu wechseln. Ihre Betreuungsarbeit kann sie in der Regel gut mit ihrer Teilzeitarbeit vereinbaren. Was ihr aber zunehmend Sorge bereitet, ist die Frage, wer zu Yvette Robois schaut, wenn sie für ein paar Wochen in die Ferien verreist.

Cécile Dubois fährt mit dem Zug zur Arbeit. Die Fahrt gibt ihr die Gelegenheit, auf ihrem Smartphone die Nachrichten zu lesen oder einen Anruf zu tätigen. Sie braucht das Gerät auch zum Fotografieren, aber zu Hause legt sie es beiseite. Wenn sie einen Fahrdienst für ihre Nachbarin bestellt, telefoniert sie lieber über den Festanschluss.

Was sie sich von einer App für betreuende Angehörige wünschen würde, wäre Hilfe für die Planung der Zukunft. Wenn Yvette Robois gebrechlicher wird, wird sie mehr Hilfe brauchen. Wie muss sich Cécile Dubois diesen Verlauf vorstellen? Wo kann sie sich Unterstützung holen? Sie wünscht sich von einer App Informationen, die sie auf die zunehmende Fragilität ihrer Nachbarin vorbereiten und die aufzeigen, welche Hilfe künftig nötig ist und wo sie diese finden kann.

Bedürfnisorientiert Kommunikationskanäle anbieten

Betreuende Angehörige wie Herr Favre und Frau Dubois nutzen ihr Smartphone im Alltag auf unterschiedliche Weise. Er braucht eine Vielzahl von Apps, erledigt Rechnungen, recherchiert im Internet und koordiniert das Betreuungsteam seiner Frau über eine WhatsApp-Gruppe. Eine weitere App einzusetzen, fällt ihm leicht, er versteht den Aufbau und die Logik intuitiv. Sie dagegen nutzt ihr Smartphone, wenn sie unterwegs ist, um zu telefonieren, Zeitung zu lesen oder zu fotografieren.

Die App «approches» soll jedoch beide Angehörigen unterstützen. Damit dies gelingt, ist sie nach Prinzipien aufgebaut, wie sie auch Robbert van Bokhoven (2020)

mit dem Begriff «eHealth für alle» formulierte: Sie enthält eine klare und verständliche Sprache, ist einfach in der Navigation und – besonders wichtig – in ein Netzwerk eingebettet. Das als Verein organisierte Neuenburger Gesundheitsnetzwerk AROSS verbindet viele kantonale, für betreuende Angehörige relevante Leistungsträger und koordiniert deren Zusammenarbeit. AROSS bietet darüber hinaus allen eine telefonische Beratung an, die lieber zum Telefonhörer als zum Smartphone greifen, um mit einer Fachperson über ihre Herausforderungen als betreuende*r Angehörige*r zu sprechen. Diese Fachpersonen der Pflege oder der Sozialen Arbeit informieren während der Büro-Öffnungszeiten über das kantonale Angebot. Damit bietet der Kanton den Angehörigen auf ihre Bedürfnisse und Gewohnheiten zugeschnittene Kommunikationskanäle an.

Im März dieses Jahres startete in Neuenburg eine Kampagne, um die Bevölkerung über das kombinierte Angebot zu informieren. Eine zweite Kampagne ist im kommenden Oktober anlässlich des Tages der betreuenden Angehörigen geplant. Ob und wie die Angebote genutzt werden, wird dabei von der Berner Fachhochschule analysiert. ■

Literatur:

- Bokhoven, Robbert van. (2020). *The four steps working model eHealth4All. Paper presented at the 21. Nationale Gesundheitsförderungs-Konferenz*, Bern.
- Bundesamt für Gesundheit BAG. (2020). *Förderprogramm «Entlastungsangebote für betreuende Angehörige 2017–2020»*, www.bag.admin.ch

Prof. Dr. Claudia Michel, Dozentin Institut Alter
claudia.michel@bfh.ch

... dissertierte an der Universität Bern in Sozialgeografie und widmet sich im Rahmen ihrer Tätigkeit an der BFH in Forschung und Weiterbildung den Themen der Altersarbeit im kommunalen Sozialraum und der sozialen Palliative Care.

Prof. Dr. Eva Soom Ammann, Dozentin Fachbereich Pflege, Departement Gesundheit
eva.soomammann@bfh.ch

... habilitierte an der Universität Bern in Medizinanthropologie, leitet das Innovationsfeld Psychosoziale Gesundheit und forscht unter anderem zu Palliative Care sowie Diversität und Ungleichheit in der Gesundheitsversorgung.

Olivier Descloux, Wissenschaftlicher Mitarbeiter Institut für Medizininformatik I4MI, Departement Technik und Informatik
olivier.descloux@bfh.ch

... schloss seinen Bachelor in Informatik an der Berner Fachhochschule ab und arbeitet seit 2014 an der BFH, zuletzt als Teamleiter für mobile Applikationen und E-Health.

Prof. Serge Bignens, Leiter Institut für Medizininformatik I4MI, Departement Technik und Informatik
serge.bignens@bfh.ch

... schloss seinen MSc Mechanical Engineering an der Universität Lausanne und den MAS Health Economics and Management an der EPFL ab. Er leitet das Projekt «Aider les proches aidants» und forscht unter anderem im Bereich patientenbezogene Ergebnismessungen (PROMs).

Soziale Arbeit ist... von Laura Dudler



Laura Dudler arbeitet als Illustratorin in Lausanne. Inspiration zum Beitrag war das Forschungsprojekt Hilfe für betreuende Angehörige (vgl. S. 4–6), ldudler.com

Neue Mitarbeitende



Sebastian Schläfli

Was ich mag: Bier (brauen), Reisen, Wandern, Natur, Norwegen & Portugal

Was ich nicht mag: Wespen, Blut

Sebastian Schläfli ist seit Mitte März 2023 als Doktorand im Projekt «Intergenerational Cohesion during COVID-19 and beyond» am Institut Alter angestellt. Er studierte Religionswissenschaft an der Universität Luzern (Masterabschluss 2022), und war von 2022 bis 2023 Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Luzern.



Fulvia Mega

Was ich mag: vierbeinige Esel, Bücher, Kreativität und dolce far niente

Was ich nicht mag: Hinterlist, Fallensteller, Kutteln

Seit Mitte Mai 2023 arbeitet Fulvia Mega als Sachbearbeiterin am Empfang. Sie erlangte als Krankenpflegerin Erfahrungen in Pflege und Mitgefühl. Danach folgten als Horizonterweiterung 15 Jahre Auslandsaufenthalt in Italien und in Mexiko. Im Jahr 2007 kehrte sie in die Schweiz zurück, um Ihre Eltern zu pflegen. Danach Umschulung mit bestandenem Handelsdiplom im Jahr 2017.



Olivier Tim Lehmann

Was ich mag: frisches Basilikum, Podcasts, smarte Forschungsdesigns

Was ich nicht mag: den Benachrichtigungston eingehender E-Mails, Jeans im Sommer

Olivier Tim Lehmann arbeitet seit Mai 2023 als Wissenschaftlicher Assistent am Institut für Soziale Sicherheit und Sozialpolitik. Er ist ausgebildeter Fachmann Kinderbetreuung und hat an der Berner Fachhochschule im Bachelor Soziale Arbeit studiert. Parallel zu seiner Tätigkeit an der BFH absolviert er an der Universität Bern den Master-Studiengang in Soziologie.



Anina Bill

Was ich mag: Zumba, Thunersee und Aare, das Meer, gutes Essen, Familienzeit, Ehrlichkeit und Offenheit

Was ich nicht mag: Spinnen, überfüllte Züge, Humorlosigkeit, Ungerechtigkeit

Anina Bill arbeitet seit Juni 2023 als Assistentin der Departementsleitung und der Abteilungsleitung Services S. Sie unterstützt die Departements- und Abteilungsleiterin in administrativen und organisatorischen Aufgaben und leitet die Geschäftsstelle des Vereins Alumni BFH Soziale Arbeit. Während der letzten 18 Jahre hat sie beim Bundesamt für Verkehr in verschiedenen Bereichen Berufserfahrung gesammelt.



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

Alumni

Werden Sie Mitglied im Verein Alumni BFH Soziale Arbeit!
Wir laden Sie zu interessanten Veranstaltungen ein.

alumni-sozialearbeit.bfh.ch

Alumni BFH

Soziale Arbeit

Edition Soziothek

Die Edition Soziothek publiziert sozialwissenschaftliche Studien, Forschungsarbeiten sowie Bachelor- und Master-Thesen, die als «sehr gut» oder «hervorragend» beurteilt wurden. Die meisten Publikationen stehen zum kostenlosen Download zur Verfügung.

www.soziothek.ch

Edition **Soziothek**



Manuel Insberg

Was ich mag: Wandern im Herbstwald, gemeinsam (politische) Themen anstossen, Konzerte an lauen Sommerabenden, Aha-Momente

Was ich nicht mag: «Arena» schauen, Lebensmittel verschwenden, Schande!-ich-habe-was-verloren-Momente

Manuel Insberg (er/ihn) ist seit Juni 2023 als Doktorand am Institut Soziale und Kulturelle Vielfalt tätig. Nach dem Studium der Ethnologie, Religionswissenschaft und Sozialanthropologie an Universitäten in Deutschland, Österreich und Irland arbeitete er für einige Jahre bei einem deutschen Wohlfahrtsverband zum Themenfeld Fluchtmigration. Anfang 2020 zog es ihn erneut in die Wissenschaft, und er begann sein Doktorat im SNF-Projekt «Violent Safe Havens?» am sozialanthropologischen Institut der Universität Bern.



Nora Schmid

Was ich mag: in den Bergen unterwegs sein, indisches Essen, ungestörter Schlaf

Was ich nicht mag: eine zu kalte Aare, Fleisch, Rezepte ohne Bilder

Nora Schmid arbeitet seit Juni 2023 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Studiengang Bachelor mit dem Fokus Studiengang-Management sowie Didaktik. Nach dem Master-Abschluss an der PH-Bern war sie zunächst als Lehrerin auf der Sekundarstufe I tätig und wechselte danach in die Lernenden- und Erwachsenenbildung, wo sie neue (digitale) Ausbildungsprogramme entwickelte und implementierte. In den letzten Jahren arbeitete sie als Projektleiterin von Lehrmitteln bei der Schulverlag plus AG, wo sie als Co-Projektleiterin an der Neuauflage des Kochbuchs Tiptopf mitwirkte.

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, der zehnmal jährlich erscheint.

Im BFH-Blog 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, um aktuelle Informationen zu den Aktivitäten am Departement zu erhalten.

Yvonne Hofstetter Rogger erhält Schweizer Mediationspreis



Die Pionierin der Mediation in der Schweiz wird mit dem Preis für ihr umfassendes nationales und internationales Engagement ausgezeichnet – ein Engagement, mit dem sie Massstäbe für die ganze Disziplin gesetzt hat.

Für die Mediation der BFH legte sie einen wesentlichen Grundstein: Sie entwickelte unser Ausbildungsprogramm. Dabei stellte sie den generalistischen Ansatz ins Zentrum und eröffnete gleichzeitig den Zugang zu verschiedenen Praxisfeldern. Sie bleibt der BFH über ihre Pensionierung hinaus verbunden – ihr Ansatz prägt unser Angebot bis heute. Sie hat sehr viele Mediator*innen beeinflusst, die ihre Arbeit – auch an der BFH – fortführen.

Der Preis für das Lebenswerk zur Förderung der Mediation wird jeweils vom Vorstand des Verbands SDM Federation Suisse Mediation an eine Persönlichkeit vergeben, die sich über eine längere Zeit für die Mediation in der Schweiz eingesetzt hat.

Der Master wird erwachsen



Prof. Dr. Margot Vogel Campanello im Gespräch mit Prof. Dr. Dieter Haller.

Das Interview führte Denise Sidler Kopp.

Stabsübergabe im Master-Studiengang: Nach neun Jahren geht die Studiengangsleitung von Dieter Haller an Margot Vogel Campanello über. Zeit für eine Tour d'Horizon.

Margot Vogel Campanello, herzlich willkommen an der BFH: Sie sind das neue Berner Gesicht des Master-Studiengangs in Sozialer Arbeit. Was hat Sie motiviert, die Studiengangsleitung zu übernehmen?

Margot Vogel Campanello: Vielen Dank! Ich finde es sehr reizvoll, an der Positionierung des Masters in Sozialer Arbeit in der Schweizer Hochschullandschaft mitzuwirken. Ich freue mich darauf, den Master inhaltlich mitzugestalten, also einerseits an der inhaltlichen Konzeptionierung mitzuwirken und zugleich selbst in der Lehre involviert zu sein. Ich möchte auch weiterhin ein Standbein in der Forschung haben. Und nicht zuletzt sind damit auch Aufgaben im sogenannten Third Space (Position an der Schnittstelle zwischen dem akademischen Betrieb und der Verwaltung, Anm. d. Red.) verbunden – für mich eine persönliche Weiterentwicklung. Die Verbindung all dieser Elemente hat mich sehr angesprochen.

Dieter Haller, seit Ende Juli sind Sie in Pension. Sie haben den Studiengang am Standort Bern während neun Jahren geleitet. Kürzlich sagten Sie an einer internen Veranstaltung, der Master-Studiengang feiere dieses Jahr seinen 15. Geburtstag – er sei ein typischer Teenager. Mögen Sie uns diesen Teenager näher charakterisieren?

Dieter Haller: Als der Studiengang entwickelt wurde, orientierte man sich noch sehr stark an den Universitäten. Sehr rasch sah man sich mit der Frage aus der Praxis konfrontiert, welchen Nutzen ein solcher Studiengang auf Masterstufe bringe. Kaum war der Studiengang aus der Kleinkinderphase raus, setzten wir uns ab 2014 damit auseinander, wie die Praxisorientierung gestärkt werden könnte. Wir überarbeiteten das Curriculum sehr grundsätzlich. Wir haben das Projektatelier entwickelt, in dem die Studierenden in enger Zusammenarbeit mit der Praxis ein Projekt aus der Praxis bearbeiten. Daraus sind sehr enge Verknüpfungen mit der Praxis entstanden, insbesondere auch in der gesetzlichen Sozialarbeit.

Neu entwickelt haben wir auch die Forschungswerkstatt, in der Forschende der Fachhochschule ihre Projekte in den Unterricht mitbringen und mit den Studierenden daran arbeiten. Das bietet Einblick in die praxisorientierte Forschung, in der die Fachhochschulen ja sehr stark sind.

Seit 2020, als der Studiengang ins Jugendalter eintrat, wird inhaltlich darauf geachtet, bei der Entwicklung thematischer Vertiefungen agil und dynamisch zu sein: So wird nun beispielsweise eine Themenwoche zu künstlicher Intelligenz und Digitalisierung angeboten. Das sind Angebote, die dem Zeitgeist entsprechen und auch die Bedürfnisse der Praxisfelder aufnehmen.

Nun hatte die Praxis offenbar zu Beginn nicht auf diesen Studiengang gewartet. Wie sind denn die Rückmeldungen heute? Reift der Teenager zu einem gesunden jungen Erwachsenen heran?

Haller: Es gibt beide Stimmen. Wer Erfahrungen mit Absolvent*innen auf Masterstufe macht, ist davon oft sehr überzeugt und sieht, dass es in der Praxis mehrere Anwendungsfelder gibt, in denen die Masterkompetenzen sehr dienlich sind. Immer mehr Leitungspersonen erkennen dies. Es gibt aber auch jene, die innerlich am alten Modell mit einer soliden Grundausbildung auf Bachelorstufe (früher HF) und anschliessenden Weiterbildungen festhalten wollen. Die jeweilige Meinung hängt vermutlich auch mit der eigenen Berufsbiografie zusammen. Grundsätzlich fand in den letzten zehn Jahren ein Prozess der Anerkennung der zweistufigen Grundausbildung in Sozialer Arbeit statt.

Hat es Sie persönlich überrascht, wie viel Überzeugungsarbeit es dafür gebraucht hat?

Haller: Ja, eigentlich schon. Aber das hat auch mit mir selbst zu tun. Ich selbst hatte nach fünf Jahren als Sozialarbeiter mit Grundausbildung das starke Bedürfnis, noch mehr zu wissen, mich weiterzuentwickeln. Damals gab es noch keinen Master-Studiengang, sondern man wählte den Weg eines sozialwissenschaftlichen



«Ich sehe in der Master-Ausbildung die Möglichkeit, zu schärfen, was die Soziale Arbeit leisten kann und was der Mehrwert der sozialarbeiterischen Perspektive in interdisziplinären Gremien ist.»

Margot Vogel Campanello

Studiums. Vor diesem Hintergrund erstaunen mich diese Widerstände. Vor allem im Quervergleich zu anderen Disziplinen. Die Sekundarstufenlehrkraft soll auf Masterstufe ausgebildet sein, doch die Schulsozialarbeitenden nicht. Das ist irrational.

Margot Vogel, welchen Stellenwert hat die Master-Ausbildung in Sozialer Arbeit für Sie? Wo sehen Sie das Potenzial?

Vogel Campanello: In der Sozialen Arbeit haben sich die Arbeitsfelder stark ausdifferenziert. In vielen Bereichen sind die Organisationen heute viel komplexer als früher. Da braucht es eine entsprechende Anpassung auf Seiten der Ausbildung. Wir müssen die Studierenden befähigen, in diesen komplexeren Organisationen die Soziale Arbeit vertreten zu können. Es braucht Fachkräfte, die im Hinblick auf die Problembearbeitung analytisch stark sind und Interventionen sorgfältig planen können.

In der Tendenz hat die Soziale Arbeit auch heute noch eine schwache Position. Sie kann in interdisziplinären

Von der Universität Zürich zur BFH

Vor ihrem Stellenantritt an der BFH war Margot Vogel Campanello ab 2019 Oberassistentin an der Universität Zürich am Lehrstuhl für Sozialpädagogik. Sie habilitiert zum Thema «Kindesvernachlässigung im Kontext von Gesellschaft».

Zuvor arbeitete sie von 2013 bis 2022 als Dozentin und Forscherin an der Hochschule Luzern in den Bereichen Kinderschutz, Familie und soziale Ungleichheit, Gewalt, Rassismus und Rechtsextremismus. Ihre Dissertation schrieb sie zum Thema «Männlichkeit und Nationalismus. Analyse der Selbstdarstellung rechts-orientierter junger Erwachsener».

Die neue Studiengangsleiterin ist Sozialpädagogin und war unter anderem im Asylwesen, in der Jugendarbeit und in der Schulsozialarbeit tätig.



«Wer Erfahrungen mit Absolvent*innen auf Masterstufe macht, ist davon oft sehr überzeugt und sieht, dass es in der Praxis Anwendungsfelder gibt, in denen Masterkompetenzen sehr dienlich sind.»

Dieter Haller

nären Gremien ihre Stimme zum Teil zu wenig stark einbringen. Ich sehe in der Master-Ausbildung die Möglichkeit, zu schärfen, was die Soziale Arbeit leisten kann und was der Mehrwert der sozialarbeiterischen Perspektive in diesen Gremien ist. Soziale Arbeit hat die Fähigkeit, einen gesamtheitlichen Blick einzubringen. Der Master kann als vertiefende, generalistische Ausbildung dazu beitragen.

Wer sind die typischen Master-Studierenden?

Vogel Campanello: Ich lege jenen Bachelor-Studierenden das Master-Studium nahe, die sich sehr interessiert, neugierig und leidenschaftlich mit den Themen auseinandersetzen.

Haller: Es gibt jene Studierenden, die sich fachlich-inhaltlich vertiefen möchten. Sie haben Interesse an der Vielfalt und Breite der Sozialen Arbeit und realisieren, dass sie mit inhaltlichem Wissen und ihren Handlungskompetenzen an ihre Grenzen kommen. Schliesslich gibt es jene, die ihre Karriere planen, die Lust haben, mehr Verantwortung zu übernehmen. Da

gibt es einerseits die fachlich-disziplinäre Führung mit dem Ziel, mal eine Teamleitung, vielleicht später eine Institutionsleitung zu übernehmen, andererseits gibt es auch jene, die eine Hochschulkarriere anstreben. Sie arbeiten an einer Fachhochschule, um später Dozent*in zu werden. Für mich gehört auch das zur Erfolgsstory des Masters: Zurzeit arbeiten ungefähr zehn Master-Absolvent*innen bei uns im Departement, was einem Zehntel der in Lehre und Forschung Arbeitenden entspricht.

Vogel Campanello: Es braucht diese Nachwuchsförderung unbedingt.

Haller: Und nun kam jüngst ein weiterer Meilenstein hinzu: Seit Februar 2022 kann man mit einem Master-Abschluss am Transdisziplinären Institut für Soziale Arbeit (ITTS) an der Universität Neuenburg direkt ein Doktoratsstudium beginnen.

Gibt es im Studiengang Weiterentwicklungen, die sich abzeichnen und auf die sich unsere künftigen Studierenden schon jetzt freuen können?

Dank für grosses Engagement

Dieter Haller, Experte für Bildung und Soziales geht in Pension. Er darf auf eine sehr erfolgreiche Karriere in der Sozialen Arbeit und in der Hochschule zurückschauen. Sein Interesse galt interdisziplinären Kooperationsnetzwerken und der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis, und zwar sowohl regional, national als auch international. An der BFH übernahm er ab 2006 verschiedene Leitungsfunktionen, zuletzt leitete er den Studiengang Master in der Abteilung Professionsentwicklung.

Die prozess- und ressourcenorientierte Behandlungsforschung war sein Fokus. Im Zentrum stand dabei die Verbindung von Gesundheit und Sozialer Arbeit. Er stütze sich auf die Forschungszugänge der Grounded Theory und machte sie für Berufe der Gesundheit und der Sozialen Arbeit nutzbar. Schon sehr früh erkannte er in der Perspektive der Klient*innen und Nutzer*innen sozialer Angebote ein grosses Potenzial für eine wirkungsvolle, mehrperspektivische Professionsentwicklung. Als Dozent begleitete er viele Studierende – an der BFH, davor aber auch an der Universität Maastricht und an anderen Bildungsstätten.

Ab 1994 teilte er die Berufs- und Familienarbeit mit seiner Partnerin. Er war Mitglied des Parlaments seiner Wohngemeinde und präsidierte die Volksschulkommission Burgdorf und verschiedene gemeinnützige Institutionen.

Das Departement Soziale Arbeit der BFH dankt Dieter Haller für sein grosses Engagement und wünscht ihm alles Gute.

Autorin: Esther Abplanalp, Leiterin Abteilung Professionsentwicklung und Leiterin Lehre



die Profession in den Vordergrund, Luzern die Sozialpolitik und Bern die Institutionen und das Thema Führung. Das gibt eine breite Palette an Inhalten. Dahinter steht auch ein tolles Netzwerk.

Im Hintergrund bedeutet die Kooperation aber auch Arbeit, beispielsweise auf rechtlicher Ebene: Wie geht man beispielsweise mit künstlicher Intelligenz um, welche Regularien braucht es dafür? Alle drei Hochschulen erarbeiten ihre eigenen Reglemente. Die Kooperation muss ihren Weg darin dann finden.

Dieter Haller, lassen Sie uns nach vorne schauen. Ihre Pensionierung steht bevor. Worauf freuen Sie sich?

Haller: Ich habe nun viel Zeit für Unternehmungen, die ich gerne mache: Fernwanderungen, Lesen oder Zeit für mein Enkelkind. Ich möchte aber auch eine Art beruflich-persönliche Standortbestimmung machen: Zurückblicken auf das, was ich alles gemacht habe und schauen, was ich mit diesen Erfahrungen noch bewirken kann. Thematisch interessieren mich transkulturelle Perspektiven. Ich hätte Lust mich damit zu befassen, was dabei Möglichkeiten von Begegnungen auf Augenhöhe sind.

Margot Vogel Campanello, worauf freuen Sie sich am meisten an der BFH?

Vogel Campanello: Ich freue mich sehr, neue Kolleg*innen mit einer grossen disziplinären Vielfalt kennenzulernen. An der Universität Zürich waren wir am Lehrstuhl ein kleines, feines Team. Nun finde ich es anregend, in eine grössere Abteilung zu wechseln. Ich freue mich auch, erneut mit Studierenden der Sozialen Arbeit in Austausch zu kommen und bin sehr neugierig auf das Kommende. ■

Denise Sidler Kopp, Leiterin Kommunikation am Departement Soziale Arbeit

denise.sidler@bfh.ch

... studierte Soziologie und Medienwissenschaft und befasst sich an der BFH mit der vielfältigen Unternehmenskommunikation: vom Komma bis zur Strategie.

Vogel Campanello: Es ist zu früh für mich, das zu beurteilen. Ich möchte mich erst richtig einarbeiten und vertiefen. Die Studierendenzahlen sind stabil, circa acht bis zehn Prozent der Berner Bachelor-Absolvent*innen führen ihr Studium mit dem Master fort. Wir müssen weiterhin am quantitativen Wachstum arbeiten.

Haller: Wir konnten im Zuge der Neuausrichtung unseres Bachelor-Studiengangs wertvolle Schritte der Verzahnung zwischen Bachelor und Master gehen: Wir haben heute ein aufeinander abgestimmtes Kompetenzprofil. Formal war das ein grosser Schritt. Nun muss die Umsetzung angepackt werden.

Auch an den anderen Standorten Luzern und St. Gallen wechselte vor Kurzem die Programmleitung. Da gibt es viel frischen Wind. Dieter Haller, wo sehen Sie die Stärken der Masterkooperation?

Haller: Es kommt Wissen und soziale Kompetenz aus drei unterschiedlichen Institutionen zusammen, was sehr ertragreich und nützlich ist. Jede Hochschule bringt ihren eigenen Schwerpunkt ein: St. Gallen stellt

Drück ab und mach dich vom Acker!

Auf der Pirsch:
Oliver Slappnig

Was macht ein Grafiker und Fotograf auf einer Bachelor-Studienreise der Sozialen Arbeit nach Marseille? Er läuft mit, fotografiert und kommt dabei möglicherweise zu einer Erkenntnis.

Was mache ich als Begleitperson ohne professionellen Bezug zur Sozialen Arbeit bei der Studienreise unserer Bachelor-Studierenden nach Marseille? Um die unverhoffte Reise zu rechtfertigen, wollte ich mich (Weiterbildung!) in *Street Photography* versuchen. Um dem Genre gerecht zu werden, sollen die Fotos echte, ungekünstelte Situationen von Personen oder Tieren im städtischen Umfeld zeigen. Konsequenterweise in Schwarzweiss und unbemerkt aus der Hüfte geschossen. So weit, so gut.

Donnerstagnacht liege ich um zwei Uhr aufgewühlt und hellwach im Hotelbett. An Schlaf ist nicht zu denken. Meine Familie ist anscheinend ratlos, wie, und ob sie auf meine nächtliche Textnachricht reagieren soll. Ich schrieb: «Den ganzen Nachmittag allein unterwegs und fotografiert. Muss mein Fotoprojekt kritisch hinterfragen: Die Festbrennweite von 40 Millimetern zwingt mich für Porträts zu unangenehmer Nähe, unbemerkt kann man nicht fotografieren und dann wird es schnell *creepy*. Ausserdem erfordert das Sujet Mensch einen voyeuristischen Blick. Was auffällt, sind Elend und Schönheit. Beides lässt mich wie einen alten Spanner überkommen. Fühle mich dabei altsackig und muss erkennen, dass mein Blick in erster Linie ein männlicher Blick ist. Ich schliesse diesen unseligen Versuch ab und verkaufe diese Kamera.»

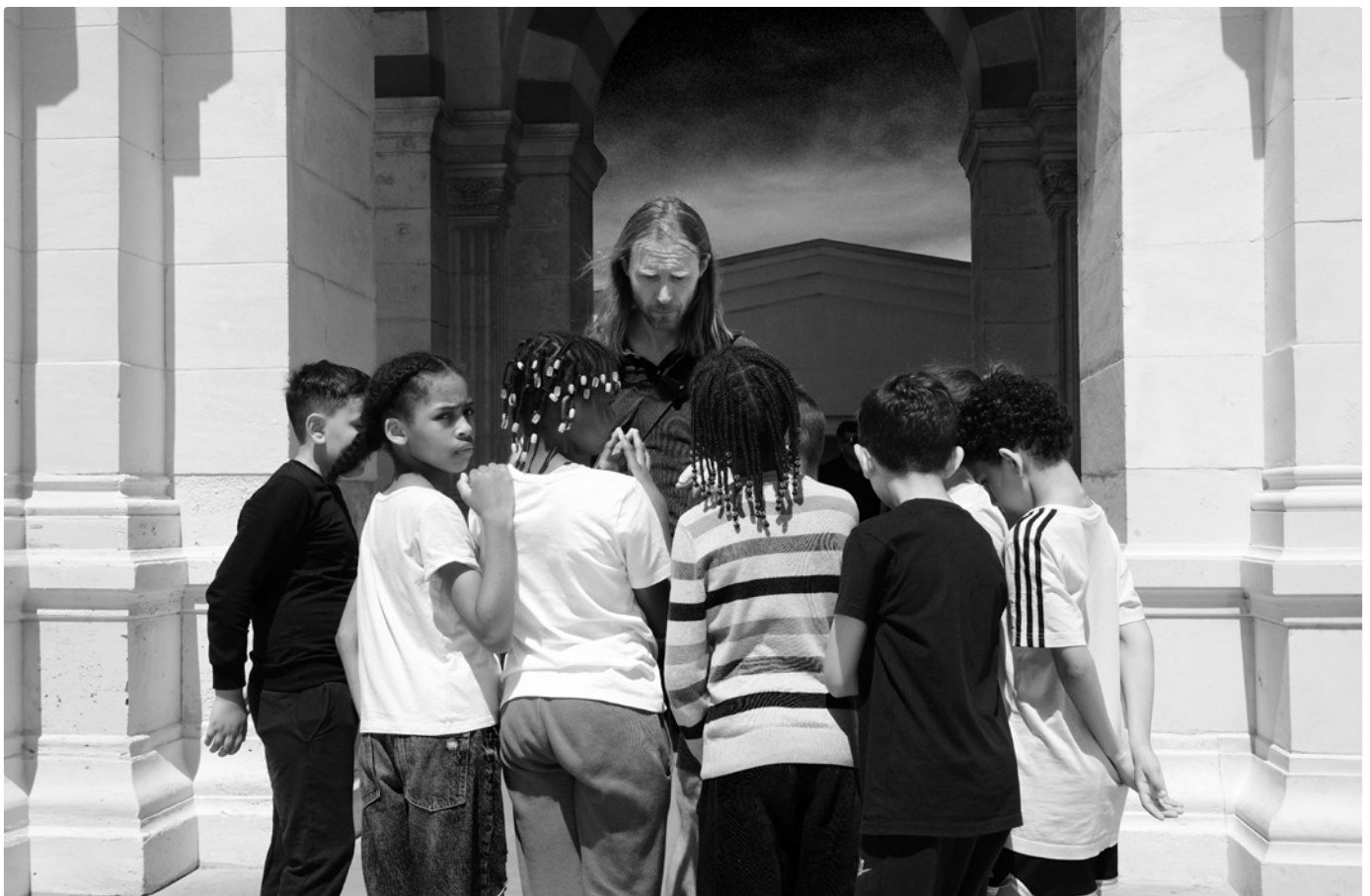
Auf was zur Hölle hatte ich mich eingelassen?

Inspiration und Vorbild Vivian Maier (1926–2009) fotografierte in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts Strassenszenen in New York. Durch den vertikalen Sucher ihrer Rolleiflex nahm sie unbemerkt tausende Bilder auf, die sie zeitlebens weder vergrösserte noch irgendjemandem zeigte. Es ging ihr anscheinend nur um den Moment des Auslösens! Die unzähligen belichteten und nicht entwickelten Filmrollen fand man nach ihrem Tod inmitten angehäuften Ramsches und zwischen Bergen alter Zeitungen. Vivian Maier

war ein Sonderling und eine grossartige Fotografin. Sie verfügte über ein beneidenswertes Auge und über das instinktive, untrügliche Gespür für den richtigen Augenblick.

Zu keiner Zeit wurde mehr fotografiert als heute: Alles wird festgehalten, alles dokumentiert, kaum etwas passiert unbemerkt. Passiert es hingegen unbemerkt, ist es nicht passiert, so einfach ist das. Die allerbeste Kamera ist bekanntlich diejenige, die man dabei hat: also das Smartphone. Wir sind an sie gewöhnt und bemerken es daher kaum, wenn unser Gegenüber in sein Mobile blickt und es möglicherweise etwas anhebt. Wird fotografiert, gefilmt, gescrollt, gewischt, getippt, geliked? Ohne Blick auf den Bildschirm ist das kaum zu beurteilen. Hält uns hingegen jemand eine *Kamera* vors Gesicht, sieht der Fall anders aus. Sich mit der Absicht zu fotografieren durch die Stadt treiben zu lassen, verändert, schärft und vertunnelt den Blick. Ständiges Selektionieren und Fokussieren. Befremdend, wenn man sich selbst dabei ertappt, wie man sich anpirscht und dabei Grenzen überschreitet. Oder – weitaus schlimmer! – wenn man dabei ertappt und direkt angesprochen wird: «Hast du mich eben fotografiert?» In einem YouTube-Video meint ein *Street-Photographer*: Drück ab und dann mach dich schleunigst vom Acker. Sich auf Diskussionen einzulassen, ist riskant. Posieren die Personen, geht erst recht alles flöten.

Blick auf die Uhr: kurz vor drei. Ich stehe auf und gehe ans Fenster, gehauchter, lauer Nachtwind, der Blick über die pulsierende, nächtliche Stadt, kaum abschwelliger Strassenlärm. Ich nehme die Kamera vom Tisch und arbeite mich durch die *Pics*, fälle Entscheidungen, vergrössere bis zum Anschlag, checke ab: Berührt mich das Bild? Ach was, gelöscht! Aber hey, da sind einige tolle *Shots* dabei! Dann endlich Schlaf, der nächste Morgen, der Akku geladen. Ich stecke die Kamera ein. Und mache genauso weiter wie zuvor. ■







Es bleibt eine Frage!

Winterschool zum Thema Religion und Soziale Arbeit



Prof. Dr. Stefanie Duttweiler

Religion bleibt auch in der Gegenwartsgesellschaft eine Frage, die Bachelor-Studierende Sozialer Arbeit umtreibt. Sie verstehen Religion oft als Thema des Konflikts und der Grenzziehung. Religion als Ressource zu nutzen, ist ihnen eher unvertraut. Wie diese Annahmen das Denken und Handeln der Sozialarbeiter*innen prägen, ist eine weiterführende Forschungsfrage.



Oft hört man den (scherzhaft gemeinten?) Satz, in der Schweiz sei es ein grösseres Tabu, über Religion zu sprechen als über Sexualität oder Geld. Das scheint auch für Sozialarbeitende und die Soziale Arbeit zu gelten. Das, so die These unseres explorativen Forschungsprojekts, führe zu «verkürzter Professionalität» (vgl. bfh.ch/soziale-arbeit/religion). Entsprechend überrascht waren wir, als wir von den sechzig Einschreibungen für unsere Bachelor-Winterschool «Zwischen Abgrenzung und Dialog. Umgang mit Religiosität und Spiritualität» erfuhren – nie hätten wir mit so vielen Studierenden (unter anderem aus dem deutschsprachigen Ausland) gerechnet.

Neugier statt Tabu

Religion ist teilweise tabuisiert und zunehmend unwichtiger geworden: Aktuell verortet sich rund ein Drittel der in der Schweiz lebenden Menschen als Personen ohne Religionszugehörigkeit. Und die Religiosität nimmt in jeder Generation deutlich ab. Gerade für einen Grossteil der jungen Menschen ist Religion immer weni-

ger wichtig. So liegt in der Gruppe der 12- bis 25-Jährigen der Anteil Menschen, für die der christliche Glaube wichtig ist, bei rund einem Drittel (BFS, 2023). Nur bei muslimischen Jugendlichen liegt der Anteil mit 73 Prozent deutlich höher (Albert, Hurrelmann, Quenzel & Kantar, 2019, S. 26).

Doch offenbar weckt das Thema Religion Interesse bei den Studierenden, denn Religion ist weder aus der Gesellschaft noch dem Alltag der Klient*innen verschwunden. Im Studium oder in den Praxisfeldern gibt es jedoch kaum Gelegenheiten, über einen fachlich angemessenen Umgang mit Religion und religiösen Menschen zu diskutieren.

Die Winterschool sollte ein erster Schritt dazu sein. Zugleich sollte diese Studienwoche uns Dozierende zu neuen Forschungsfragen anregen.

Religion wirft Fragen auf!

Zum Einstieg in die Woche baten wir die Studierenden, Fragen zu formulieren, die sie in Bezug auf diese

Thematik umtreiben. Einige interessierte generell, wie religionssensible Soziale Arbeit in der Praxis aussieht. Sie erhofften sich Praxisbeispiele, Anwendungen und Methoden – gerade auch, wenn sie selbst unvertraut mit dem Thema waren. Diese Studierenden wollten sich namentlich mit folgenden Fragen auseinandersetzen: «Kann ich, ohne selbst gläubig zu sein, meine Klient*innen mit religiösem oder spirituellem Glauben verstehen? Wie wirkt sich dies auf die Zusammenarbeit aus?»

Dieser Einstieg verdeutlichte, dass Religion Fragen aufwirft – aber auch fraglich ist und in Frage steht. So zielte ein Grossteil der Fragen auf Grenzen und Wertkonflikte, Konflikte zwischen Religionen und konfessionellen Personen. Viele Studierende wollten «Beispiele für Konfliktsituationen (Diskriminierungen)» besprechen.

Diese Fragen bezogen sich häufig auf Unterscheidungen und Grenzziehungen: Wann ist Religion eine Ressource, wann eine Gefahr? Wann schränkt sie ein? Wann unterstützt oder befreit sie? Wo liegt die Grenze zu ge-

fragt, was zu tun sei, wenn «religiöse Ansichten einer*eines Klient*in negative Auswirkungen auf eine Stabilisierung oder Verbesserung des derzeitigen Zustands haben». Die Sorge, Klient*innen könnten eventuell negativ durch Religion beeinflusst oder gestört werden, liegt auch der folgenden Frage zu Grunde: «Inwieweit sind spirituelle oder religiöse Rituale, zum Beispiel auf Wohngruppen, vertretbar? Gibt es auch hier eine Grenze, was professionell vertretbar ist? Ab wann wirkt eine solche Soziale Arbeit missionierend?» Ein unterstelltes Zuviel an Religion, so wird hier implizit angenommen, könnte also nicht nur den Klient*innen, sondern auch der Professionalität und der Profession schaden.

Religion als Gefahr zu sehen, birgt selbst Gefahren

Diese Fragen der Studierenden stehen exemplarisch für Fragen, die wohl viele Menschen und viele Sozialarbeiter*innen bewegen. Doch sie werfen ihrerseits Fragen auf, denn es scheint, als werde Religion vor allem als



Religion weckt bei den Studierenden Neugier.

fährlichem und fanatischem Glauben? Diese Grenze zu kennen, scheint für die Studierenden entscheidend, um adäquat zu handeln. Eine Frage wurde folgendermassen ausformuliert: «Wie kann ich als Sozialarbeitende mit fanatischem oder problematischem Gedankengut umgehen?» So wurde zum Beispiel die Befürchtung geäussert, dass «die religiösen oder spirituellen Praktiken und Weltanschauungen von Klient*innen» zum Teil auch «die Menschenwürde und die Werte der Sozialen Arbeit verletzen» könnten.

Die Studierenden fragten sich daher auch: «Was kann oder soll ich tun, wenn ein*e Klient*in meiner Meinung nach in Richtung Extremismus rutscht, ohne seine*ihre Rechte der Glaubensfreiheit einzuschränken? Soll ich im freiwilligen Kontext nahe[legen], die Zusammenarbeit zu beenden?»

Die Vorstellung, Religion stelle vor allem eine Gefahr dar, spiegelt sich auch in der Annahme, Religion könne den Klient*innen schaden: So wurde zum Beispiel ge-

Konfliktthema und als mögliche Gefahr für die Klient*innen wahrgenommen. Welche Einstellung zu Religion und religiösen Menschen verbirgt sich dahinter? Werden religiöse Menschen vor allem als gefährlich oder als gefährdet angesehen? Wird Religion vor allem in ihrer extremistischen Ausprägung und werden religiöse Menschen vor allem über ihre Religiosität wahrgenommen?

Aus professioneller Sicht sind diese Annahmen problematisch, denn sie verhindern einen unbefangenen Blick auf religiöse Klient*innen. Wenn Religion zur zentralen Differenzkategorie schlechthin wird, besteht die Gefahr, alle Herausforderungen und Schwierigkeiten der Religiosität der Klient*innen zuzuschreiben. Mehr noch: Es besteht die Gefahr, religiöse Menschen zu dämonisieren und zu diffamieren. Das trifft, wie die Gastreferentin Asmaa Dhebi betonte, insbesondere Muslim*innen.

Ebenso problematisch ist es aber, die Religiosität von Klient*innen zu ignorieren. Beide Varianten der Verkennerung verweigern den Klient*innen die Anerkennung ihres individuellen So-Seins. Wie problematisch das ▶



Gastreferentin Asmaa Dehbi spricht über die Gefahr, muslimische Klient*innen zu diffamieren.

- sein kann, hob der Gastreferent Burim Luzha mit Verweis auf Charles Taylor hervor: Die Nicht-Anerkennung oder Verkennung «[...] kann den anderen in ein falsches, deformiertes Dasein einschliessen» (Taylor, 1993, S. 13), denn «[...] unsere Identität werde teilweise von Anerkennung oder Nicht-Anerkennung, oft auch von der Verkennung durch die anderen geprägt, so dass ein Mensch oder eine Gruppe wirklichen Schaden nehmen, eine wirkliche Deformation erleiden kann, wenn die Umgebung oder die Gesellschaft ein einschränkendes, herabwürdigendes oder verächtliches Bild ihrer selbst zurückspiegelt» (ebd.).

Religion, Glaube, Spiritualität können – müssen aber nicht! – für Klient*innen Ressourcen der Lebensbewältigung darstellen, mehr noch: sie können wesentlich zur Identitätsbildung beitragen. Wie also auf Religion und Religiosität professionell reagieren? Wie kann Religion im Kontext der Sozialen Arbeit nicht nur als Herausforderung, sondern auch als Ressource eingesetzt werden? Diese letzte Frage wurde in der Winterschool anhand vielfältiger Praxisbeispiele diskutiert. Dabei wurde deutlich: Unabdingbar ist es, Annahme, Empathie und Offenheit zu signalisieren – und dem zuzuhören, was die Klient*innen tatsächlich sagen. Nicht selten sprechen Klient*innen zum Beispiel mehr oder weniger explizit von der Hoffnung und dem Trost, die sie durch ihren Glauben erfahren. Es kann den Unterstützungsprozess in eine neue fruchtbare Richtung lenken, auch das indirekt oder nebenbei Geäusserte zu hören – ohne es zu unterstellen.

Es bleiben Fragen

In der Feedbackrunde zur Winterschool blieb das Thema Religion als Ressource kontrovers: Die meisten waren überrascht, einige angetan, wieder andere etwas irritiert, dass Religion von uns weniger als Gefahr, denn als Ressource gesehen wurde.

Für die Forschung ergeben sich aus diesen Beobachtungen weitere Fragen: Es lohnt sich, mehr über die (unbewussten) Bilder, Vorannahmen, Ängste oder Unsicherheiten zu erfahren, die das Denken und Handeln (angehender) Sozialarbeiter*innen prägen. Dabei sollte auch nicht die Frage ausser Acht gelassen werden, welche Rolle dabei die eigenen Erfahrungen mit Religion, Religiosität, Spiritualität und religiösen Menschen spielen.

Dass viele Studierende aktuell eher wenig bis keinen biografischen Bezug zum Thema haben, könnte auch eine Chance für Neugier und unbefangenes Interesse sein – vorausgesetzt, Religion wird damit nicht zu einem Thema, das religiöse Menschen unter der Hand zu «Anderen» macht, die belächelt und ausgegrenzt werden. ■

Die Winterschool «Zwischen Abgrenzung und Dialog. Umgang mit Religiosität und Spiritualität» vom Februar 2023 geht auf ein Forschungsprojekt der BFH zurück. Informationen zum Projekt: bfh.ch/soziale-arbeit/religion

Literatur

- Albert, M.; Hurrelmann, K.; Quenzel, G. & Kantar Publik. (2019). *Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort*. Weinheim & Basel: Beltz Verlag.
- Bundesamt für Statistik BFS. (2023). Religionen. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/sprachen-religionen/religionen.html
- Taylor, Charles. (1993). Die Politik der Anerkennung. In Amy Gutmann (Hrsg.), *Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung* (S. 13–78). Frankfurt/M.: Fischer.

Prof. Dr. Stefanie Duttweiler, Dozentin Institut Soziale und kulturelle Vielfalt

stefanie.duttweiler@bfh.ch

... lehrt und forscht zu den Themen Religion, Interreligiosität, Körper, Gender, Sexualität und Rassismus. Sie verantwortete die erwähnte Winterschool des Bachelor-Studiengangs und leitete das Forschungsprojekt «Verkürzte Professionalität?! Religion und Spiritualität in der Beratung».

Virtuelles Training für Bewerbungsgespräche – in der Praxis getestet



Prof. Dr. Manuel Bachmann



Jonas Born

Kann Virtual Reality auch in der Praxis der Arbeitsintegration wertvolle Dienste leisten? Zusammen mit der GEWA in Zollikofen haben wir ein virtuelles Bewerbungsgesprächstraining getestet und evaluiert. Wie kam es bei den Anwender*innen an? Welche Effekte konnten beobachtet werden?

Menschen, die eine Arbeitsstelle suchen, stehen vor der Hürde eines Bewerbungsgesprächs. Für viele ist das eine anspruchsvolle und stressige Situation, die Ängste auslösen kann. In der Arbeitsintegration bieten Fachleute der Sozialen Arbeit ihre Unterstützung an, um Menschen auf diese Gespräche vorzubereiten. Die Technologie der virtuellen Realität eröffnet hierbei sinnvolle und ergänzende Trainingsmöglichkeiten: Dabei nimmt eine virtuelle Person – ein sogenannter Avatar – die Rolle des Arbeitgebers ein und stellt den Bewerber*innen bestimmte Fragen. Der Vorteil eines solchen virtuellen Interviewers liegt darin, dass ein Avatar geduldig, diskret und jederzeit verfügbar ist (Schmid Mast, Kleinlogel, Tur & Bachmann, 2018). Durch diese Art von Training kann man sich in einer sicheren Umgebung und im eigenen Tempo auf ein reales Bewerbungsgespräch vorbereiten.

Das Ziel unserer Studie war es, das virtuelle Bewerbungsgesprächstraining (vBGT) in der Praxis zu implementieren und zu evaluieren. Die Perspektive der Nutzer*innen stand dabei im Zentrum, besonders die Akzeptanz der Technologie. Zusätzlich haben wir die Leistung der Teilnehmer*innen in Bewerbungsgesprächen zu Beginn und am Ende des Trainingszeitraums verglichen. Auch wollten wir wissen, ob das Training dazu beiträgt, die Angst vor Bewerbungsgesprächen zu verringern.

Das virtuelle Training

Das von uns in dieser Studie verwendete vBGT ist ein webbasiertes Computerprogramm. Es erfordert lediglich ein Notebook mit Internet und integrierter Kamera.

Wie läuft so ein Training ab? Nach dem Öffnen des

«Was mir am meisten geholfen hat, war das <reale> Feedback vor der letzten Runde. Ich finde, dass ein reales Feedback essenziell ist, dass man sich verbessern kann. Sonst dreht man sich nur im Kreis, begegnet bei jedem Üben wieder den gleichen Unsicherheiten, Problemen etc.»

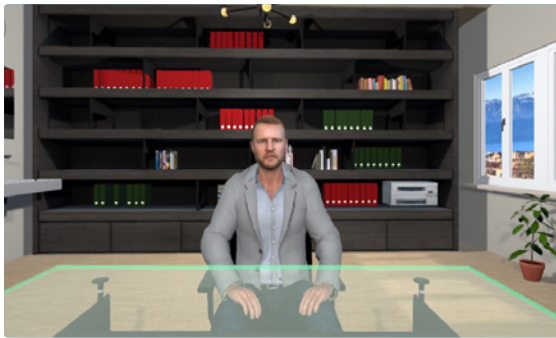
Aussage einer Studienteilnehmerin

«Ich fand es eine spannende Sache. Am Anfang war es komisch, quasi mit mir selbst ein Gespräch zu führen, aber durch die Funktion, dass man sich selbst danach zuhören und auch mit jemandem besprechen konnte, was man besser machen kann, hat sich die Teilnahme an der Studie gelohnt. Für mich ist das Bewerbungstraining eine gute Sache, von der, meines Erachtens, vor allem Menschen profitieren können, die noch nie ein Bewerbungsgespräch oder nur wenige hatten.»

Aussage einer Studienteilnehmerin

Programms wählt man die Sprache: Deutsch oder Schweizerdeutsch. Weiter entscheidet man sich für die Komplexität der Fragen. Es stehen «kurze» oder «herausfordernde» Fragen zur Verfügung. Nun erscheint der Interviewer (Avatar) auf dem Bildschirm und das Bewerbungsgespräch kann gestartet werden. Am Schluss wird ein Video des*der Übenden mit den Antworten lokal auf dem Notebook gespeichert. Es wird den Übenden überlassen, was mit dem eigenen Video geschieht. Man kann die eigenen Antworten nun selbst anschauen oder allenfalls im Rahmen eines Coachings mit einer Fachperson oder mit Peers teilen und besprechen. Mit diesen Hinweisen können beim nächsten Übungsdurchgang neue Antworten ausprobiert werden, bis man zufrieden ist und sich sicher fühlt.

Das hier verwendete virtuelle Trainingsprogramm wurde in Kooperation mit der Universität Lausanne entwickelt. Für die Pilotstudie mit der GEWA (Stiftung für berufliche Integration) in Zollikofen haben wir es angepasst und modifiziert. Es war wichtig, dass wir eine einfache und möglichst einheitliche Version testen konnten. Konkret haben wir die Fragen vereinfacht, also ein Fragenset mit «kurzen» Fragen hinzugefügt. Auch wurde nur ein männlicher Avatar verwendet. In der kompletten Version gäbe es spezifische Fragensets für unterschiedliche Zielgruppen, zum Beispiel für Studierende oder für Bewerbende auf Kaderstellen. Darüber hinaus können die Anwender*innen in der Originalversion zwischen ▶



- einer freundlichen oder unfreundlichen Avatar-Version wählen, um den Stress im Training zusätzlich zu erhöhen. Das Training ist in mehreren Sprachen verfügbar.

Anspruchsvolle Begleitung

Auf der Seite der GEWA-Arbeitsintegration fanden sich mit Chris Hess und Beatrice Hofmann zwei motivierte und kompetente Studienleitende. Chris Hess organisierte die Durchführung und die Rekrutierung der Teilnehmenden innerhalb der GEWA. Seine Erfahrung und sein Engagement waren für die Umsetzung der Studie entscheidend. Über 40 Personen wurden für die Teilnahme an der Studie angefragt. Zu Beginn nahmen 27 Personen teil. Lediglich 17 Studienteilnehmende absolvierten die ganze Trainingsphase. Viele mussten aus gesundheitlichen Gründen abbrechen. Einige der Angefragten fühlten sich nicht selbstbewusst genug, um Videos von sich für eine Studie zu erstellen. Hemmungen und Blockaden bedeuteten einen grossen Aufwand für die betreuenden Personen: Sie mussten die Teilnehmenden für das mehrere Wochen dauernde Training aktiv motivieren.

Befragung und Videoauswertung

Für die Messung der Akzeptanz orientierten wir uns am *Technology Acceptance Model* von Davis (1989). Dieses Modell beinhaltet drei Konstrukte, die zusammen die Akzeptanz einer neuen Technologie erfassen. Die drei Konstrukte sind *wahrgenommene Nützlichkeit* (z. B. «Das virtuelle Bewerbungsgesprächstraining stellt eine gute Vorbereitung auf eine Bewerbung dar.»), *wahrgenommene Benutzerfreundlichkeit* (z. B. «Das virtuelle Bewerbungsgesprächstraining ist einfach zu benutzen.») und *Verhaltensabsicht* (z. B. «Wenn ich Zugang zum virtuellen Bewerbungsgesprächstraining hätte, würde ich es vermutlich nutzen.»).

Für die Leistung in den Bewerbungsgesprächen nutzen wir je ein Video pro Teilnehmer*in vom Anfang und vom Ende der Trainingsperiode. Diese Videos wurden nach Inhalten (Qualität der Antworten) und allgemeinen Kriterien der Sprachkompetenz (z. B. Redefluss) von zwei geschulten wissenschaftlichen Mitarbeitenden bewertet.

Schliesslich erhoben wir mit dem standardisierten Fragebogen die allgemeine Angst vor Bewerbungsgesprächen (McCarthy & Goffin, 2004) am Anfang und am Ende der Trainingswochen.

Ergebnisse und Erkenntnisse

Insgesamt hatten wir bei den Messungen mit dem Technologie-Akzeptanzmodell durchgängig positive

«Als Mehrwert erachte ich, dass man mit dem Avatar wirklich sprechen muss – es reicht nicht, dass ich mir in Gedanken im Kopf Sätze formuliere, die ich am nächsten Bewerbungsgespräch sagen möchte. Ich muss sie wirklich aussprechen. Dies sehe ich zumindest für ungeübte, unsichere, aber auch für junge Bewerbende als grossen Mehrwert.»

Beatrice Hofmann, berufliche Integration Bildung und Innovation, GEWA

Werte. Das heisst, die Anwender*innen fanden das Programm einfach zu benutzen und erachteten es als sinnvoll für die Vorbereitung. Weiter kam heraus, dass sie es benutzen würden, wenn es ihnen zur Verfügung stünde.

Trotz der hohen Akzeptanz und des wahrgenommenen Nutzens des Trainings konnten wir in den Videos dieser relativ kleinen Stichprobe keine Unterschiede in der Leistung feststellen (vorher – nachher). Das Gleiche gilt für die Reduktion der Angst – auch hier gab es keine bedeutenden Unterschiede. Es war offenbar so, dass das Training für eine nachhaltige Desensibilisierung zu kurz war.

Durch die Rückmeldungen der GEWA-Coaches wurde die Annahme bestätigt, dass ein professionelles Feedback fruchtbar und nötig ist. Das vBGT wird also eher als zusätzliches Training gesehen und nicht als Ersatz für die herkömmlichen Vorbereitungen.

Das hier implementierte und evaluierte virtuelle Bewerbungstraining offenbart viel Potenzial. Man kann davon ausgehen, dass eine erweiterte und verbesserte Version in Zukunft in der Arbeitsintegration sinnvoll eingesetzt werden kann. ■

Diese Evaluationsstudie wurde im Rahmen von BeLEARN finanziert. BeLEARN ist ein Hub für Digitalisierung in der Bildung und besteht aus einem Verbund der Berner Hochschulen und den eidgenössischen Institutionen EHB und EPFL.

Literatur:

- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS quarterly*, 13(3), 319–340. doi:10.2307/249008
- McCarthy, J., & Goffin, R. (2004). Measuring Job Interview Anxiety: Beyond Weak Knees and Sweaty Palms. *Personnel psychology*, 57(3), 607–637. doi:10.1111/j.1744-6570.2004.00002.x
- Schmid Mast, M., Kleinogel, E. P., Tur, B., & Bachmann, M. (2018). The future of interpersonal skills development: Immersive virtual reality training with virtual humans. *Human resource development quarterly*, 29(2), 125–141. doi:10.1002/hrdq.21307

Prof. Dr. Manuel Bachmann, Dozent Institut Fachdidaktik, Professionsentwicklung und Digitalisierung

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.

Jonas Born, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Fachdidaktik, Professionsentwicklung und Digitalisierung

jonas.born@bfh.ch

... ist Sozialwissenschaftler und Informatiker. Er ist spezialisiert auf die Entwicklung von Virtual-Reality-Applikationen.

Wo fängt Schutz an, und wo hört Selbstbestimmung auf?

Daniela Willener, Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit

Die Themen Macht und Gerechtigkeit beschäftigen mich, seit ich in der Sozialen Arbeit tätig bin. Wie werden Klient*innen einbezogen? Wo ist ein Eingriff durch die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde aufgrund von Selbst- oder Fremdgefährdung nötig? Als Beiständin im zivilrechtlichen Erwachsenenschutz waren solche Fragen alltäglich. In ihnen zeigt sich das Spannungsfeld von Hilfe und Kontrolle, das Gegenstand des sozialarbeiterischen Handelns in vielen Praxisfeldern ist. Es besteht ein Ermessensspielraum, durch den mandatsführende Personen bedeutenden Einfluss nehmen können. Der Umgang damit bedingt ein entsprechendes Fachwissen und die Bereitschaft, sich mit der professionellen Identität auseinanderzusetzen. Mir war klar, dass ich mich in meiner Masterarbeit mit der Frage beschäftigen möchte, wie sich die Rechte von Klient*innen im Erwachsenenschutz umsetzen lassen. Meine Motivation ist dabei, bestmögliche Rahmenbedingungen für die Klient*innen zu schaffen.

Mit der Einführung des neuen Kindes- und Erwachsenenschutzrechtes 2013 wurden der Grundsatz der Selbstbestimmung und die Mitbestimmung der betroffenen Personen gestärkt (Rosch et al., 2022). Die Selbstbestimmung der betroffenen Personen soll, so weit als möglich, erhalten und gefördert werden (Art. 388 ZGB). Übergeordnet handlungsleitend ist hierfür die UN-Behindertenrechtskonvention, die von der Schweiz 2014 ratifiziert wurde. Der aktuelle Bericht des UN-Ausschusses zuhanden der Schweiz aus dem Jahr 2022 besagt, dass in der Schweiz eine Diskrepanz zwischen der gleichen Anerkennung vor dem Recht und dem schweizerischen System der Beistandschaften besteht (United Nations, 2022).

Die Ergebnisse des Berichtes lassen sich differenzieren und auf unterschiedlichen Ebenen betrachten. Der Sozialen Arbeit, vertreten durch die mandatsführenden Personen, kommt eine wichtige Funktion bei der Umsetzung der Selbstbestimmung und beim Einbezug der betroffenen Personen im Rahmen der Beistandschaften zu. Ausgehend vom aktuellen Diskurs ist es aus Sicht der professionellen Sozialen Arbeit wichtig, zu erörtern, wie sich der Stand in der Praxis zeigt und welche weiterführenden Massnahmen zur adäquaten Begleitung der Klient*innen notwendig sind. Dies bildet die Ausgangsfrage, mit der ich mich beschäftigt habe.

Die Erhebung habe ich mit einem qualitativen Design anhand leitfadengestützter Interviews mit

«Selbstbestimmung ist im Rahmen des Erwachsenenschutzes ein präsent Thema, dennoch sind die Voraussetzungen zur Umsetzung im Praxisfeld nicht abschliessend gegeben.»

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.

Daniela Willener arbeitet seit September 2022 als wissenschaftliche Assistentin im Institut Kindheit, Jugend und Familie. Nach Abschluss des Bachelors in Sozialer Arbeit an der FHNW studiert sie im Kooperations-Master Soziale Arbeit. Sie war die letzten Jahre in unterschiedlichen Feldern der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe tätig. Zuletzt arbeitete sie auf einem polyvalenten Sozialdienst.

mandatsführenden- und verbeiständeten Personen im Kanton Bern durchgeführt. Dabei haben die interviewten Personen, insbesondere auch die betroffenen Personen, differenziert und eindrücklich ihr Erleben geschildert. Deutlich wird dabei, dass die Umsetzung der Selbstbestimmung in der Mandatsführung von unterschiedlichen Faktoren abhängig ist, die sich auf individueller sowie struktureller Ebene zeigen. Ausgehend von den bisherigen Erkenntnissen lässt sich daraus schliessen, dass die Voraussetzungen in der Praxis nicht abschliessend gegeben sind, um den Selbstbestimmungsgrundsatz konsequent umzusetzen. Ich hoffe, dass ich mit meiner Masterthesis einen Beitrag für die weitere Entwicklung im Praxisfeld zugunsten der Klient*innen leisten kann. ■

Literatur:

- Rosch, D. Fountoulakis, Ch. & Heck, Ch. (Hrsg.). (2022). *Handbuch Kindes- und Erwachsenenschutz. Recht und Methodik für Fachleute*. 3., aktualisierte Auflage. Bern: Haupt.
- United Nations. (2022). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Concluding observations on the initial report of Switzerland* [PDF]. www.artiset.ch/files/WC3D870/concluding_observations_on_the_initial_report_of_switzerland__un_crp__2022.pdf



Forschung



Partizipation älterer Migrant*innen (PartMi)

Das Projekt PartMi untersuchte die Perspektiven von Portugies*innen auf das Älterwerden im Kontext gesellschaftlicher Teilhabe in der Schweiz. Acht Personen gaben Einblicke in ihre Lebenswelten und Zukunftswünsche. Die Interviews zeigen, dass portugiesisch-sprechende Menschen (Peers) eine wichtige Unterstützung für die Interviewten darstellen. Institutionelle Hilfsangebote nutzen sie hingegen selten. Frauen sprechen gemäss der Datenauswertung aufgrund der Übernahme von Care-Arbeit weniger gut Deutsch als Männer und sind schlechter in den Arbeitsmarkt integriert. Die Frage des Lebensmittelpunkts ist dabei eng an die finanzielle Situation geknüpft. Während einige Interviewte nach dem Renteneintritt wieder in Portugal leben möchten, fürchten andere, sich das Leben in der Schweiz nicht auf Dauer leisten zu können. Diese Befunde wurden mit Partner*innen aus Praxis und Forschung diskutiert, und weiterführende Forschung zur Peerarbeit unter Migrant*innen ist in Planung.

Kontakt:

Sebastian Funke, M. A.,
sebastian.funke@bfh.ch

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

Assessmentcenter für Armutsbetroffene

Die BFH unterstützt den Kanton Basel-Landschaft bei der Entwicklung von Instrumenten und Methoden, die für den Betrieb eines Assessmentcenters benötigt werden. Das Sozialamt des Kantons wird bis 2024 eine solche Institution schaffen. Sie richtet sich an Personen, deren wirtschaftliche Existenz nicht oder zu wenig gesichert ist oder deren Existenzsicherung bedroht ist. Die neue kantonale Institution soll für die Zielgruppe Orientierung, Unterstützung und Koordination in Fragen der Existenzsicherung und Arbeitsintegration bieten. Sie nimmt dabei die Funktion einer Drehscheibe für die interinstitutionelle Zusammenarbeit wahr; dies mit dem übergeordneten Ziel, die Koordination der sozialen Institutionen im Kanton zu verbessern. Auf diesem Weg soll die Lücke im Sozialsystem zwischen dem Wegfall einer Existenzsicherung und dem Eintritt in die Sozialhilfe geschlossen werden. Eine spätere Sozialhilfeabhängigkeit soll verhindert und weiteren Risiken infolge einer langen Abwesenheit von der Erwerbstätigkeit entgegengewirkt werden.

Kontakt:

Prof. Dr. Simon Steger,
simon.steger@bfh.ch

Wie kommunale Sozialdienste in die Zukunft geführt werden könnten



Daniel Flückiger

Prof. Dr. Christoph Gehrlach

Das Sozialwesen ist stark vom Fachkräftemangel betroffen. Für soziale Organisationen ist es insbesondere schwierig, Nachwuchs zu finden, der bereit ist, Führungsaufgaben zu übernehmen. Was führt zu diesen Rekrutierungsproblemen? Welche Lösungsansätze gibt es? Die BFH hat bei Führungspersonen nachgefragt.

Der Fachkräftemangel im Sozialwesen ist eine Tatsache. Empirische Untersuchungen untermauern diese Feststellung (Kägi, Kaiser, Lobsiger & Knecht, 2016; Braun-Dubler, Schenker & Wieser, 2016). Das Problem besteht akzentuiert auf der Führungsebene (Stern et al., 2019; Schmidt & Gibson-Kunze, 2021).

Besonders betroffen von dieser Situation sind die kommunalen Sozialdienste. Deren Führungspersonen bewegen sich in heterogenen Spannungsfeldern, was die Führungsaufgabe komplex macht (Hamm, 2021; Herzka, 2013). Erschwerend kommt die generell schwierige Rekrutierungssituation im öffentlichen Sektor auf Ebene Gemeinden hinzu (Müller, 2022). Auch hat der Bereich der gesetzlichen Sozialarbeit nicht den besten Ruf unter Studienabgänger*innen der Sozialen Arbeit (Pfiffner & Matti, 2021), was sich auch auf die Anzahl potenzieller Führungspersonen auswirkt.

Vor diesem Hintergrund hat die BFH Führungskräfte aus dem Kanton Bern zu ihren Erfahrungen befragt (vgl. Kasten S. 26).

Die Resultate

Die von den Fachpersonen genannten Gründe für die Rekrutierungsprobleme wurden in die vier Kategorien Arbeitsbedingungen, subjektive Situation (der Arbeitnehmenden), gesellschaftliche Rahmenbedingungen und angespannter Stellenmarkt eingeteilt.

1) Die meisten Nennungen gab es zu den **Arbeitsbedingungen**. Dabei ging es um die hohen Anforderungen, die grosse Verantwortung und Belastung und das bei verhältnismässig tiefem Lohn. Auch wurde das institutionelle Umfeld als Grund genannt; hervorgehoben wurden etwa die oft starren Strukturen sowie der komplexe und rigide regulative Rahmen. Zudem nannten die Fachpersonen die hohen Pensen und fehlende Teilzeitmöglichkeiten als Schwierigkeit.

2) In der Kategorie **subjektive Situation** der Arbeitnehmenden ging es um den grossen Wunsch nach Vereinbarkeit von Freizeit, Familie und Beruf und einer ausgewogenen Work-Life-Balance. Auch wurde fest-

gestellt, dass es geeigneten Personen angesichts der Aufgaben, der Verantwortung und der Zusatzbelastung am Mut fehlt, um Führungsverantwortung zu übernehmen. Zusätzlich kamen das Primat der Facharbeit und eine generelle Leitungsskepsis zur Sprache.

3) Zu den **gesellschaftlichen Rahmenbedingungen** wurden etwa die hohen Ansprüche und veränderten Bedürfnisse der Mitarbeitenden genannt. Auch das fehlende Prestige der Sozialen Arbeit und die schwierigen finanziellen (sozialpolitischen) Handlungsbedingungen wurden an dieser Stelle erwähnt.

4) Schliesslich wurde generell die **angespannte Stellenmarktsituation** mit dem akzentuierten Fachkräftemangel in vielen Bereichen als Ursache gesehen.

Die Lösungsideen wurden zwar nach den beschriebenen Themenbereichen gesammelt, es zeigten sich quer dazu aber sechs Schwerpunkte, welche die Führungspersonen für die Rekrutierung, aber auch für das Halten von Mitarbeitenden als zentral erachten:

1) Es braucht neue **Führungsmodelle**. Dazu zählen beispielsweise Co-Leitungs-Modelle, aber auch Ansätze wie Jobrotation oder agile Organisationsformen, in denen die Führungsverantwortung breiter verteilt wird.

2) Notwendig ist die gezielte **Förderung und Begleitung von Führungskarrieren**, beginnend bei der Aus- und Weiterbildung, über die Nachwuchsförderung in den Organisationen bis zu kontinuierlichen Begleitformen für Neueinsteigende. Auch werden Austausch- und Supervisionsgefässe für Führungspersonen vorgeschlagen.

3) Gefordert ist eine aktive **Kulturpflege**: Dazu gehören das bewusste Vorleben guter Führung und eine ermutigende Vertrauens- und Fehlerkultur.

4) Es gilt, sich für bessere **Rahmenbedingungen** einzusetzen. Der Weg führt über die Zusammenarbeit mit der Politik, sei dies im Rahmen kantonaler Gesetzgebungsprozesse oder lokaler Umsetzungsarbeiten.

5) Es braucht eine aktive **Öffentlichkeitsarbeit**, um das Image der sozialen Organisationen und Dienstleis- ▶

- tungen und damit auch den Status der Führungsfunktionen zu verbessern.

6) Schliesslich wird auf die **frauenspezifische Nachwuchsförderung** in einem von Frauen dominierten Berufsfeld verwiesen. In der Diskussion wurde deutlich, dass dieser Bereich eng mit den Führungsmodellen und der Karriereförderung verbunden ist.

Belastung abbauen und Führungsnachwuchs fördern

Die gemeinsam mit den Führungspersonen erarbeiteten Herausforderungen und Lösungsvorschläge deuten in Richtung einer grundlegenden Führungskrise, insbesondere in den Sozialdiensten. Die Führungsarbeit nimmt laufend an Volumen und Komplexität zu. Dies führt zu einer starken Belastung der Führungskräfte, die diesen Herausforderungen mit grossem Engagement und hoher intrinsischer Motivation begegnen.

Gefragt sind Alternativen, die die Führungspositionen entlasten. Zu denken ist etwa an eine angepasste Führungspraxis, die Verantwortungen neu verteilt und dezentralisiert. Agile Lösungen bieten hier einen Denk- und Handlungsansatz, der den Zugang in eine Führungsrolle niederschwelliger machen kann (Hasebrook et al., 2019). Zu bedenken ist, dass entsprechende Ansätze in Sozialdiensten in einem hoch reglementierten Kontext umgesetzt werden müssten. Diese anspruchsvolle Aufgabe gelingt besser, wenn bisherige und neue Ansätze auf pragmatische Weise kombiniert werden. Der so erzielte Flexibilitätsgewinn kann auch dazu beitragen, dass Sozialdienste resilienter gegen Einwirkungen von aussen werden, die oft innert kürzester Zeit organisationale und konzeptionelle Anpassungen erforderlich machen (Hoffmann, 2017; Rolfe, 2019, S. 22 ff.).

Um Führungskarrieren zu fördern und zu begleiten, sind Lösungen gefragt, die über die Grenzen der eigenen Organisation hinausreichen. Die BFH, die Berner Konferenz für Sozialhilfe und Kindes- und Erwachsenenschutz (BKSE) und 15 Sozialdienste aus dem Kanton Bern erarbeiten aktuell das Projekt «Start!», um ein leistungsstarkes Netzwerk zur Förderung von Nachwuchsführungskräften in den Sozialdiensten aufzubauen. Daraus könnten erprobte Programme mit Modellcharakter entstehen.

Die Selbstreflexion bei Führungskräften stärken

Bei der Kulturpflege gilt eine verstärkte Orientierung an sozialen Werten. Sie stiften Sinn und adressieren die Mitarbeitenden insbesondere im Sozialbereich auf Basis ihrer Grundmotivation. Daraus kann ein Engagement für die Entwicklung neuer oder angepasster Lösungen hervorgehen (Laloux, 2016; Haas et al., 2022, 39 ff.). Beachtet werden muss dabei die besondere Bedeutung der Wertekohärenz in sozialen Organisationen. Mit diesem Begriff meint Herzka (2012) die Übereinstimmung von Werten, die von Organisationen gegen aussen vertreten und gleichzeitig gegen innen gelebt werden. Ansonsten entstehen demotivierende Widersprüche und Glaubwürdigkeitsprobleme. Für Personen in Verantwortungspositionen bedeutet dies, dass sie ihr eigenes Verständnis von Führung, Leistungsfähigkeit und auch ihre Resilienz



Arbeitsplätze in Sozialdiensten bleiben oft unbesetzt.

kritisch reflektieren und sich wo nötig sicht- und spürbar anpassen müssen. Selbstreflexion ist eine Kernkompetenz zeitgemässer Führungskräfte (Roth, 2021).

Wie bereits erwähnt, sollte Verantwortung dezentralisiert und vergemeinschaftet werden. Hierzu muss nach sozialen Innovationen gesucht werden. Damit sind alternative Herangehensweisen oder Umsetzungsweisen gemeint, mit denen vorgegebene Ziele gleich effektiv, aber effizienter erreicht werden können. Insbesondere

Wie die Daten erhoben wurden

Im Rahmen eines Kaderforums hat die BFH 2022 rund sechzig Führungspersonen aus sozialen Organisationen des Kantons Bern befragt. Nach einem Referat wurde in einer ersten interaktiven Sequenz ein Brainstorming zur Frage «Aus welchen Gründen können Leistungsstellen in sozialen Organisationen schlecht besetzt werden?» durchgeführt. Die Sammlung der Rückmeldungen erfolgte via Handy über ein kollaboratives Online-Tool. Die Eingaben wurden als Wortwolke projiziert. Die neuen Begriffe regten zum Weiterdenken an. Es folgte ein weiteres Referat, mit dem die Rückmeldungen durch die BFH kategorisiert wurden. Diese pragmatische Strukturierung diente als Grundlage für die gemeinsame Weiterarbeit. Nach der Präsentation der Kategorien wurden alle Teilnehmenden zu einem weiteren Brainstorming eingeladen. Diesmal wurden Lösungsansätze zu den Herausforderungen gesammelt. Auch die Vorschläge wurden online gepostet. Die Aufgabe bestand darin, die Lösungsideen den Ursachen-Kategorien zuzuordnen. Von anderen Personen eingebrachte Kommentare konnten als Zeichen der Zustimmung mit «Likes» unterstützt werden. Eine Auswahl der beliebtesten Vorschläge wurde sodann in der abschliessenden Diskussion vertieft.

die Digitalisierung bietet Chancen, Abläufe und Prozesse entlang der Bedürfnisse der Klient*innen umzugestalten. Damit wird nicht nur die Organisation entlastet, sondern auch die Partizipation und Eigenverantwortung werden gestärkt. Dabei sind auch kleine Schritte wirksam. Der Blick auf benachbarte Gebiete, die teilweise mit ähnlichen Herausforderungen umgehen müssen, könnte hier modellhaft Ideengeber sein, denn Innovationsprozesse funktionieren am besten ausserhalb bestehender Strukturen und Denkmuster klassischer Organisationen (Schüssler & Schiemer, 2021).

Auf gesellschaftlicher und politischer Ebene können konkrete Kommunikations- und Informationsmassnahmen helfen, das Image der Sozialen Arbeit zu fördern (Straub, 2010). Dabei sollten zwei Hauptstränge verfolgt werden: Einerseits gilt es, die Soziale Arbeit zu «entmystifizieren», indem ihr gesellschaftlicher Auftrag, ihre Bedeutung und ihre Leistungen konkret sichtbar gemacht werden. Andererseits gilt es, das Image der Profession zu stärken, indem die Angebote der Sozialen Arbeit konzeptionell gefestigt und professionell begründet erbracht (Straub, 2010, S. 209) und, darauf aufbauend, auch so dargestellt werden.

Fazit

Zusammenfassend ist der Fach- und Führungskräfte-mangel im Sozialbereich zuerst ein Symptom gesellschaftlicher Veränderungen, dem nicht dauerhaft mit Zusatzleistungen besonders engagierter Führungskräfte begegnet werden kann. Gefragt sind vielmehr alternative organisatorische Lösungen zur Übernahme und Verteilung von Verantwortung, die die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und veränderten Bedürfnisse der Fach- und Führungspersonen berücksichtigen. So können die organisatorischen Realitäten in Übereinstimmung mit tragenden Werten und Zielen der Organisation und der in ihr tätigen Menschen gebracht werden, was für die Motivation der Mitarbeitenden, die Glaubwürdigkeit und das Image der sozialen Organisationen gleichermaßen bedeutsam ist. Beides trägt dazu bei, dass eine zeitgemässe Unternehmenskultur entwickelt wird und Arbeitgeber*innen für Führungs- und Fachpersonen attraktiv sind und bleiben.

Allerdings ist der Weg dorthin angesichts der oft hochregulierten Rahmen- und Handlungsbedingungen im Sozialbereich anspruchsvoll. Gefordert sind deshalb alle Beteiligten: Die Bildungsinstitutionen sind aufgefordert, die Studierenden auf die aktuellen Herausforderungen vorzubereiten und ihnen neuste wissenschaftliche Erkenntnisse und Instrumente zu vermitteln, um mit den hohen Ansprüchen umgehen zu können. Die politisch und strategisch Verantwortlichen sollten die Handlungsbedingungen so offen halten, wie es die regulativen Grundlagen ermöglichen. Dies eröffnet Gestaltungsspielräume. Gleichzeitig sollten die operativ Verantwortlichen ihre eigenen Vorstellungen von Führung und Organisationsgestaltung reflektieren, flexibel Veränderung schaffen und ein agiles Mindset vorleben. Dies bedingt jedoch auch, dass die Mitarbeitenden sich aktiv in Innovations- und Veränderungsprozesse einbringen und die Chancen nutzen, die dadurch entstehen. ■

Literatur:

- Braun-Dubler, N., Schenker, M., Wieser, F. (2016). *Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs*. IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel.
- Haas, O., Huemer, B., Preissegger, I. (2022). *Resilienz in Organisationen. Erfolgskriterien erkennen und Transformationsprozesse gestalten*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Hamm, M., Heider-Winter, C. & Leu N.-A. (2021). *Strategische Nachfolgeplanung in Non-Profit-Organisationen*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Hasebrook, J., Kirmße, S. & Fürst, M. (2019). *Wie Organisationen erfolgreich agil werden. Springer essentials*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. doi.org/10.1007/978-3-658-26810-7.
- Herzka, M. (2012). Gerechtigkeit als Profession. Führungsethik in Sozialen Organisationen. In H. Bassarak & S. Noll (Hrsg.), *Personal im Sozialmanagement* (S. 169–182). Wiesbaden: Springer.
- Herzka, M. (2013). *Führung im Widerspruch*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hofmann, G.P. (2017). *Organisationale Resilienz*. Berlin Heidelberg: Springer.
- Kägi, W., Kaiser, B., Lobsiger, M. & Knecht, D. (2016). *Beschäftigung und Produktivität im Sozialbereich. Forschungsbericht Nr. 16/16*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Laloux, F. (2016). *Reinventing organisations: Ein Leitfadens zur Gestaltung sinnstiftender Zusammenarbeit*. München: Vahlen.
- Müller, F. (2022). In der öffentlichen Verwaltung fehlen Fachkräfte. *Schweizer Gemeinde*, 03/2022, S. 15–17.
- Pfiffner, R. & Matti, T. (2021). *Wie attraktiv ist die Sozialhilfe als Arbeitsfeld? Das Image der Sozialhilfe im Licht von Karrierezielen und professionellen Identitäten der Studierenden*. Bern: Berner Fachhochschule Soziale Arbeit. doi.org/10.24451/arbor.15628
- Rolfe, M. (2019). *Positive Psychologie und organisationale Resilienz. Stürmische Zeiten besser meistern*. Berlin Heidelberg: Springer.
- Roth, W. (2021). *Die Resiliente Führungskraft. Sich selbst und andere gesund führen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schmidt, M. & Gibson-Kunze, M. (2021). Führungskräfemangel in der Sozialwirtschaft. Strategische Personalentwicklung als Befähigung für eine erfolgreiche Nachfolgeplanung. In M. Hamm, C. Heider-Winter & N.-A. Leu (Hrsg.), *Strategische Nachfolgeplanung in Non-Profit-Organisationen* (S. 109–119). Berlin Heidelberg: Springer.
- Schübler, E. & Schiemer, B. (2021): *Innovation und Organisation*. In Blättel-Mink, B. Schulz-Schaeffer, I. & Windeler, A. (Hrsg.), *Handbuch Innovationsforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Straub, U. (2010). Wer sich wie ein Bild macht – zum Image Sozialer Arbeit. In G. Cleppien & U. Lerche (Hrsg.), *Soziale Arbeit und Medien* (S. 205–217). VS Verlag für Sozialwissenschaften Wiesbaden: Springer. doi.org.10.1007/978-3-531-92376-5_14.
- Stern, S., Klier, J., Kirchherr, J. Pethö-Schramm, A., Susnjara, I., Ohloff, T. & Sönmez, N. (2019). *Die Besten, bitte: Wie der öffentliche Sektor als Arbeitgeber punkten kann*. McKinsey.

Daniel Flückiger, Wissenschaftlicher Mitarbeiter Institut Organisation und Sozialmanagement

... arbeitete (bis Juli 2023) in Forschungs- und Entwicklungsprojekten mit und unterrichtete im Bachelor. Er war beteiligt an der Sammlung und Auswertung der Daten, die dem Artikel zugrunde liegen. Im Herbst übernimmt er die Leitung eines Sozialdienstes.

Christoph Gehrlach, Leiter Institut Organisation und Sozialmanagement

christoph.gehrlach@bfh.ch

... leitet Entwicklungsprojekte in den Bereichen Qualität, Führung und Entwicklung sozialer Organisationen. Er hat im März 2022 anlässlich eines Kaderforums mit Führungskräften im Sozialbereich das Thema diskutiert und die Daten erhoben, die diesem Artikel zugrunde liegen.

Warum und wie die BFH Praxisprojekte fördert



Prof. Dr. Judith Studer

Anstelle eines «herkömmlichen» Praktikums ein zivilgesellschaftliches Anliegen in Projektform bearbeiten?! Der Bachelor-Studiengang setzt in der Praxisausbildung verstärkt auf Projektarbeit. Dieser Beitrag zeigt, wie Studierende, die Fachhochschule, Praxisorganisationen und Zivilgesellschaft davon profitieren können, und präsentiert das dahinterliegende didaktische und strategische Konzept.

«Tune-in: Jugendliche der offenen Jugendarbeit und Fachpersonen im Gespräch über Drogen & Sucht» – so lautete das Projekt der Bachelor-Studentin Katarina Barnjak. Es steht hier stellvertretend für Praxisprojekte im Rahmen des Bachelor-Studiums.

Mit grosser Freude und Überzeugung berichtete die Bachelor-Studentin anlässlich eines Kaderanlasses im März 2023 den anwesenden Vertreter*innen aus Praxis, Zivilgesellschaft und Hochschule von ihren Erfahrungen bei der Umsetzung ihres Praxisprojekts, das sie in Zusammenarbeit mit der Jugendarbeit Fislisbach durchgeführt hat.

Angesichts des beobachteten erhöhten Drogenkonsums und des in einer Umfrage geäusserten Wunschs von Jugendlichen, mehr über Drogen und Sucht zu erfahren, brachte Katarina Barnjak im Rahmen ihres Projekts wiederholt Jugendliche und Fachpersonen miteinander ins Gespräch über Drogen, Suchtprävention, Suchtberatung, Schadensminderung sowie Kriminalprävention. Die Gespräche wurden unter der Mitarbeit der Jugendlichen gestreamt und so einem breiten Kreis zugänglich gemacht (Anm. d. Red.: Die Videos stehen bei Youtube online zur Verfügung, vgl. weiterführende Links, S. 31). Nicht nur die Jugendlichen, sondern auch die Studentin selbst konnte dabei viel lernen.

Begleitet wurde Katarina Barnjak bei der Umsetzung ihres Projekts einerseits von Seiten der Hochschule, andererseits von Simon Staudenmann, dem Stellenleiter der Jugendarbeit Fislisbach. Auch er äusserte sich anlässlich des erwähnten Kaderanlasses positiv zum Projekt, wobei er hervorhob, dass die Zusammenarbeit mit der Hochschule gewinnbringend und in der Projektumsetzung unterstützend war (vgl. Bild und Zitat, S. 29).

Studentische Projektarbeiten können nicht nur für die Studierenden und Projektpartner*innen einen Mehrwert darstellen, sondern auch die Hochschule selbst kann aus solchen Projekten viel mitnehmen. Entsprechend stand der Kaderanlass vom März 2023 unter dem Motto «Win-Win-Win: Praxisprojekte als Bindeglied zwischen Studierenden, Hochschule und Zivilgesellschaft».

Service Learning als Orientierungsrahmen für Praxisprojekte

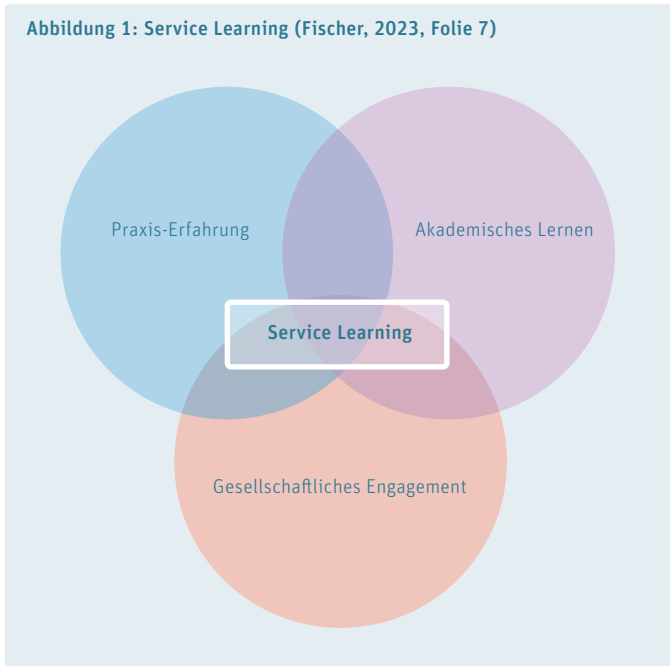
Im direkten Zusammenhang mit dem dreifachen «Win» steht das Lehr-Lern-Konzept Service Learning, das künftig verstärkt den Orientierungsrahmen für die Praxisprojekte im Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit (BFH) bildet. Nach dem Verständnis des Schweizer Netzwerks Service Learning an Hochschulen verknüpft



«Ich konnte durch das Projekt viel lernen. Zu den wichtigsten Punkten gehörte die vertiefte Auseinandersetzung mit den Themen Sucht, Prävention und Drogen sowie mit medienpädagogischen Ansätzen. Persönlich am wertvollsten war, mit Jugendlichen zusammenzuarbeiten und dabei zu erfahren, wie sie mir vertrauten und sich auf das Projekt einliessen.»

Katarina Barnjak, Studentin Bachelor in Sozialer Arbeit

Abbildung 1: Service Learning (Fischer, 2023, Folie 7)



Von Service Learning profitieren Studierende, Praxis und Hochschule.

Service Learning «als eine curricular verankerte Lehr- und Lernform zivilgesellschaftliches Engagement mit Lernen an Hochschulen. Es bedient sich dabei praxis- und projektorientierter Ansätze sowie sektorübergreifender Kooperationen mit gemeinnützigen ausserhochschulischen Partnerinnen und Partnern» (Becker, Kastner, Schank & Studer, 2023, S. 7).

Service-Learning-Projekte können sehr unterschiedlich ausgestaltet sein. Charakteristisch für derartige Projekte ist jedoch die Ausgewogenheit zwischen Service (im Sinne eines zivilgesellschaftlichen Engagements) und Learning (im Sinne eines Kompetenzerwerbs):

«Service-learning programs are distinguished from other approaches to experiential education by their intention to equally benefit the provider and the recipient of the service as well as to ensure equal focus on both the service being provided and the learning that is occurring» (Furco, 1996, S. 12; zit. nach Altenschmidt, 2023, S. 32f.).



Mehrwert Service Learning

Service Learning verortet sich in der Schnittmenge zwischen akademischem Lernen, Praxis-Erfahrung und gesellschaftlichem Engagement (s. Abbildung 1).

Es eröffnet Studierenden die Möglichkeit, in der Zusammenarbeit mit Projektgebenden und Projektbeteiligten aus der (Zivil-)Gesellschaft Selbstwirksamkeit zu erleben. Die Studierenden können dank solcher Projekte (akademisch erworbene) Kompetenzen anwenden, erproben und weiterentwickeln. Wichtige zukünftige Skills, wie unter anderem Kommunikations-, Kollaborations-, Problemlöse- und Projektmanagement-Kompetenzen, lassen sich durch Service-Learning-Projekte im realweltlichen Kontext austesten und vertiefen, auch lassen sich dadurch Perspektivenübernahme und Networking einüben. Service Learning steht für ganzheitliche Lernerfahrungen und fördert – zusammenfassend gesagt – bei Studierenden fachliches wie überfachliches Lernen sowie einen handlungsorientierten Kompetenzaufbau (vgl. u. a. Becker et al., 2023, S. 7; Miller, Rude & Stark, 2015, S. 5, 10 ff.; Freisleben-Teutscher, 2023).

Auf Seiten der gesellschaftlichen Akteur*innen zeigt sich der Mehrwert von Service-Learning-Projekten darin, dass es eine Plattform gibt, um gemeinsam mit Studierenden Produkte mit positiver Wirkung für die Praxis zu entwickeln und gesellschaftliche Anliegen in die Lehre einzubringen. Darüber hinaus erhalten gesellschaftliche Akteur*innen Zugang zu fachlichen, sozialen und symbolischen Ressourcen und erleben nicht zuletzt die Hochschule als starke und glaubwürdige Partnerin, die ihnen auch Zugang zu Forschungswissen bieten kann (vgl. u. a. Fischer, Grimm, Ksinik, Wyss & Zysset, 2023, S. 101; Rameder, 2021, S. 88).

Schliesslich ist die Hochschule selbst Profiteurin von Service-Learning-Projekten (siehe auch Kasten). Projekte dieser Art ermöglichen der Hochschule institutionelles und soziales Lernen. «Ein offener, kontinuierlicher Dialog im Sinne von Service Learning kann neues Wissen generieren, institutionelle Veränderungen einleiten und die Hochschulen dabei unterstützen, relevante und aktuelle Fragestellungen aus der Praxis für die eigene Lehre und Forschung aufzugreifen und so deren gesellschaftliche Relevanz zu stärken» (Fischer et al., 2023, S. 100). Hochschullehrende und Studierende, die in Ser- ▶

«Wir haben mehrfach profitiert: Erstens erleichterte uns der Umstand, dass das Projekt mit der BFH zusammen durchgeführt wurde, den Gewinn weiterer Fachpersonen für das Projekt. Zweitens hat uns die BFH bei der Konzipierung und theoretischen Herleitung tatkräftig unterstützt. Für die partizipative Umsetzung des Projekts war es drittens hilfreich, dass Frau Barnjak bereits die Praxisausbildung bei uns in der Institution absolviert hatte.»

Simon Staudenmann, Stellenleiter Jugendarbeit Fislisbach

- ▶ vice Learning involviert sind, können ihrerseits als Brückenbauer*innen zwischen Wissenschaft und Praxis oder Zivilgesellschaft dienen. Service Learning bietet den Hochschulen die Möglichkeit, den «Elfenbeinturm» zu verlassen, sich gegen «aussen» zu öffnen und ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen (vgl. Hofer & Derkau, 2020). Nicht zuletzt wird Service Learning grosses Potenzial zugeschrieben, weil man sich davon verspricht, die zunehmend in den Hochschulstrategien verankerten Ziele der Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) zu erreichen sowie nachhaltigkeitsrelevante Kompetenzen auf Hochschulebene zu fördern. Fischer et al. (2023) weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Entfaltung dieses Potenzials allerdings an Voraussetzungen gebunden ist, zu denen neben der fortlaufenden kritischen Reflexion des Projekts eine «gleichberechtigte Integration der Perspektiven von Studierenden, Dozierenden und Praxispartnerinnen und -partnern sowie eine konsequente Orientierung an Qualitätskriterien für Service Learning und den Zielen von BNE» (ebd., S. 91) zählen.

Praxisprojekte in der zweistufigen Ausbildung in Sozialer Arbeit

Seit 2016 besuchen Master-Studierende in Sozialer Arbeit das Pflichtmodul «Projektatelier» und bearbeiten ein Projekt im Auftrag einer Praxisorganisation. Auch im Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit haben die Studierenden seit ein paar Jahren die Möglichkeit, im Rahmen ihrer Praxisausbildung Praxisprojekte umzusetzen.

Ab dem Herbstsemester 2023/24 werden die Praxisprojekte im Bachelor Soziale Arbeit verstärkt an den Qua-

litätsstandards von Service Learning ausgerichtet (vgl. weiterführende Links, S. 31). Die Praxisprojekte sind Teil des Modulbereichs «Arbeiten mit und in der Praxis». Die Studierenden entscheiden selbst, ob sie in der zweiten Studienphase ihre Praxisausbildung vollständig in Praxisorganisationen der Sozialen Arbeit oder zur Hälfte in einer Praxisorganisation und zur anderen Hälfte als Praxisprojekt absolvieren wollen. Praxisprojekte im Bachelor-Studiengang richten sich an einen zivilgesellschaftlichen Bedarf und werden in Zusammenarbeit mit Projektpartner*innen aus dem Praxisfeld Soziale Arbeit oder der Zivilgesellschaft durchgeführt. Projektpartner*innen können Einzelpersonen, Vereine, Netzwerke, soziale Bewegungen oder Fachorganisationen sein. Die Projekte können sowohl von den Projektpartner*innen als auch von den Studierenden eingebracht werden. Ziel eines Praxisprojekts im Bachelor Soziale Arbeit ist es, gemeinsam unter Anwendung integrativer, partizipativer und innovativer Formen der Projektplanung, -umsetzung und -evaluation ein gesellschaftliches Anliegen inner- oder ausserhalb der Sozialen Arbeit zu bearbeiten.

Zur Vorbereitung auf die Praxisprojekte absolvieren die Studierenden das Modul «Projektmanagement», in dessen Rahmen sie die Kompetenzen zur Umsetzung eines Projekts erwerben. Während des Projekts werden die Studierenden seitens der Hochschule gecoacht und erhalten Raum, um den Projektverlauf kritisch zu reflektieren. Zusätzlich können sie sich mittels digitaler Lernpakete weitere projektbezogene Kompetenzen (u.a. in rechtlichen Belangen oder in den Bereichen Marketing, Fundraising etc.) aneignen.

Verortung von Service Learning in der Berner Fachhochschule

Die BFH fördert die Einführung und Umsetzung von Service Learning. Aktuell unterstützt sie das Forschungsprojekt «Implementation von Service Learning in der Hochschulausbildung» finanziell, das von Mitarbeiter*innen der Departemente Soziale Arbeit und Architektur, Holz und Bau durchgeführt wird.

Manuel Fischer, Co-Leiter des Themenfelds Nachhaltige Entwicklung BFH, zur Bedeutung von Service Learning für die Hochschule: «Um die Umgestaltung hin zu einer nachhaltigeren Gesellschaft zu schaffen, braucht es neue, zukunftsrelevante Kompetenzen, die weit über das Fachwissen in den relevanten Bereichen hinausgehen. Service-Learning-Projekte können einen wichtigen Beitrag dazu leisten. Bei solchen Projekten lernen Studierende wichtige Dinge, die in klassischen Lehrveranstaltungen wie Vorlesungen nicht oder nur ungenügend vermittelt werden können. Zudem sind Studierende ein wichtiges Element des gesellschaftlichen Beitrags der Hochschulen: Durch die Verbindung der im Studium erworbenen Kompetenzen mit ihrem Engagement und Handeln erzielen die Studierenden gesellschaftliche Wirkung. Der Bachelor Soziale Arbeit leistet mit seinen Service-Learning-Projekten für die BFH wichtige Pionierarbeit, wovon der Rest der BFH profitieren kann.»





Simon Staudenmann (auf dem Podium links) und Katarina Barnjak (Beamer) berichten am Kaderanlass über ihre Erfahrungen.

Katarina Barnjak und Simon Staudenmann gaben uns anlässlich des Kaderanlasses vom März 2023 Einblick in ihr Praxisprojekt und teilten ihre Begeisterung mit uns. Ihr Projekt steht auch für andere Projekte, in denen gemeinsam etwas bewirkt und mit Gewinn für alle ein gesellschaftliches Anliegen aufgegriffen und bearbeitet werden konnte. Mögen noch viele weitere folgen. ■

Weiterführende Links:

- Informationen zur Praxisausbildung im Bachelor Soziale Arbeit (BFH) unter bfh.ch/soziale-arbeit/de/studium/ueber-das-studium/praxisausbildung-ab-hs23/.
- Wollen Sie eine Idee für ein Praxisprojekt eingeben? Informationen im pdf unter folgender URL (Stichwort Praxisprojekt): bfh.ch/soziale-arbeit/de/studium/ueber-das-studium/praxisausbildung
- Informationen zum Forschungsprojekt «Implementation von Service Learning in der Hochschulausbildung»: bfh.ch/de/forschung/forschungsprojekte/2022-625-434-897/
- Die Qualitätsstandards von Service Learning: benedu.ch/service-learning/qualitaetsstandards-service-learning/
- Videos aus dem Projekt Tune-in www.youtube.com/watch?v=Xoi1VztmA38

Literatur:

- Altenschmidt, Karsten. (2023). Die Idee von Lernen und Engagement. Theoretische und empirische Differenz(ier)ungen im Service Learning. In Ingrid Becker, Franziska Kastner, Christoph Schank & Judith Studer (Hrsg.), *Service Learning an deutschsprachigen Hochschulen. perspektivisch, nachhaltig, umgesetzt* (S. 31–54). Bern: hep.
- Becker, Ingrid, Kastner, Franziska, Schank, Christoph & Studer, Judith. (2023). Einleitende Worte. In Ingrid Becker, Franziska Kastner, Christoph Schank & Judith Studer (Hrsg.), *Service Learning an deutschsprachigen Hochschulen. perspektivisch, nachhaltig, umgesetzt* (S. 7–11). Bern: hep.
- Fischer, Manuel. (2023). *Praxisprojekte als Bindeglied zwischen Hochschule, Studierenden und Praxis – eine Win-Win-Win-Situation für alle Beteiligten!?* Foliensatz für das Kaderforum vom 9.3.23

- (Folie 4–19). bfh.ch/dam/jcr:c5e68396-9fa0-4fa2-b386-46597c9add31/Kaderforum%209.3.23_Foliensatz.pdf
- Fischer, Manuel, Grimm, Amina, Ksinsik, Jule, Wyss, Katja & Zysset, Simon. (2023). Critical Service Learning im Kontext von Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) unter Integration der drei Perspektiven Studierende, Hochschule und Praxispartnerinnen und -partner. In Ingrid Becker, Franziska Kastner, Christoph Schank & Judith Studer (Hrsg.), *Service Learning an deutschsprachigen Hochschulen. perspektivisch, nachhaltig, umgesetzt* (S. 91–118). Bern: hep.
- Freisleben-Teutscher, Christian. (2023). Angewandte Improvisation als inspirierendes Mindset sowie Erweiterung didaktischer Handlungsoptionen im Service Learning. In Ingrid Becker, Franziska Kastner, Christoph Schank & Judith Studer (Hrsg.), *Service Learning an deutschsprachigen Hochschulen. perspektivisch, nachhaltig, umgesetzt* (S. 249–262). Bern: hep.
- Hofer, Manfred & Derkau, Julia. (Hrsg.) (2020). *Campus und Gesellschaft. Service Learning an deutschen Hochschulen. Positionen und Perspektiven*. Weinheim: Beltz.
- Miller, Jörg, Ruda, Nadine & Stark, Wolfgang. (2015). *Implementierung von Service Learning in Hochschulen*. Schriftenreihe Bildung durch Verantwortung. www.bildung-durch-verantwortung.de/wp-content/uploads/2019/04/Broschue_Implementierung_SL_HS.pdf
- Rameder, Paul. (2021). Service Learning – Ein sozialer, ökonomischer und kultureller Mehrwert für Non-Profit-Organisationen und Zivilgesellschaft. In Gabriele Bartsch & Leonore Grottker (Hrsg.), *Service Learning mit Studierenden. Ein kurzer Handlungsleitfaden* (S. 87–88). Weinheim: Beltz Juventa.

Prof. Dr. Judith Studer, Co-Studiengangleiterin Bachelor Soziale Arbeit

judith.studer@bfh.ch

... leitet das Forschungsprojekt «Implementation von Service Learning in der Hochschulausbildung» und ist Mitherausgeberin des Sammelbands «Service Learning an deutschsprachigen Hochschulen. perspektivisch, nachhaltig, umgesetzt», das 2023 im hep-Verlag erschien.

Durchmischtes Team entwickelt Chatbot für Freiwilligenarbeit



Matthias Pieren ist Projektleiter und Community Manager bei certaid. Der diplomierte Agronom FH hat einen MAS in Business- und IT-Consulting. Neben der Arbeit im Netzwerk für Hilfesuchende und Helfende ist er bei der SBB im Bereich Coaching und Beratung sowie als selbständiger Agrarberater tätig.

Das Interview führte Alexandra von Allmen im Mai 2023.

Am letzten Wochenende im März brüteten 47 Teilnehmende des Hack4SocialGood über Flipcharts, Haftnotizen und ihren Computern. In interdisziplinären Teams suchten sie Lösungen zu acht ausgewählten Challenges mit realen Problemen, die von sozialen Organisationen eingebracht worden waren und mit Daten oder Software zu tun hatten. Der zweitägige Innovationsworkshop schlug so eine wichtige Brücke zwischen dem sozialen und dem technischen Sektor, denn im Bereich der Digitalisierung bestehen in sozialen Organisationen wichtige Bedürfnisse, oft fehlt es jedoch an Ressourcen, um diese zu erfüllen. Auf der anderen Seite kennen Data-Science-Spezialist*innen, welche die digitale Transformation vorantreiben, die Herausforderungen des Sozialwesens zu wenig.

Eine der eingereichten Challenges stammte von certaid, einer Organisation, welche die Vermittlung Freiwilliger revolutionieren möchte. Mit der ausgearbeiteten Lösung gewann certaid den Publikumspreis des Hackathons. Der Projektleiter Matthias Pieren erklärt im Interview die Motivation, am Hack4SocialGood mit der Challenge am Start zu sein, wie sich das Projekt inzwischen weiterentwickelt hat und weshalb er auch nächstes Jahr wieder an dem Event teilnehmen möchte.

Warum haben Sie sich mit certaid mit einer Challenge am Hack4SocialGood beteiligt?

Für uns war der Event eine super Gelegenheit, um für die Herausforderung, die unser Netzwerk angehen möchte, mögliche Lösungsansätze zu entwerfen und auch erste einfache, praktikable Lösungen umzusetzen. Und dies zusammen mit Menschen, die uns noch nicht kannten und unsere Ideen deshalb offen und kritisch beleuchten konnten.

Ihr Projekttitlel «Menschen in Not – Freiwilligenhilfe in der Schweiz verbessern» klingt spannend. Das Projekt

Freiwillige gezielter mit Menschen zusammenführen, die Hilfe benötigen – dies ist das Ziel eines Onlinetools von certaid. Mit seinem Lösungsansatz gewann das Team um certaid den Publikumspreis des diesjährigen Hack4SocialGood. Vom Format des Innovationsworkshops ist der Projektleiter Matthias Pieren begeistert.

haben Sie beim Hack4SocialGood als Challenge eingegeben. Um was geht es dabei?

Certaid hat sich zum Ziel gesetzt, Hilfesuchende und Freiwillige auf einem möglichst einfachen, niederschweligen Weg zusammenzubringen. Dazu brauchen wir ein Onlinetool für die Erfassung freiwilliger Helfer*innen und verschiedener Unterstützungsbedürfnisse. Wir wollen für die Vernetzung von Menschen einen neuen Standard setzen und dafür neue Wege gehen. Zum einen sollen zeitgemässe, moderne technische Hilfsmittel zum Einsatz kommen, zum anderen ist es uns aber auch wichtig, unsere Helfer*innen zu kennen, fördern, auszubilden und bei Bedarf auch zu zertifizieren.

Sie möchten ein Onlinetool entwickeln, das unter anderem einen Chatbot für die Erfassung freiwilliger Helfer*innen umfasst? Wie konnten Sie diese Idee am Hack4SocialGood weitertreiben?

Die Idee für einen Chatbot entstand erst am Event während der Bearbeitung der Challenge. Für uns war es ideal, unsere Bedürfnisse nochmals zu diskutieren, bevor wir mit der Umsetzung der Lösung beginnen. Und genau darin liegt auch der Mehrwert des Formats. Der Hack4SocialGood war für uns zu dem Zeitpunkt somit die passende Plattform. Auf unserer zukünftigen Plattform soll der Chatbot die zentrale Anlaufstelle für Fragen zur Freiwilligenarbeit sein. In einem zweiten Schritt soll danach die Suche nach passenden Helfer*innen vereinfacht werden.

Das Projekt wurde seither weiterentwickelt. Wo stehen die Arbeiten aktuell?

Wir haben den Chatbot nach der Challenge noch etwas aufgeräumt und einige sprachliche Präzisierungen vorgenommen. Das war aufgrund der soliden Ausgangsbasis problemlos möglich. Anfangs Juni konnten wir nun eine Zusammenarbeit mit der Plattform «Five up» abschliessen. Dies stellt einen enormen Schritt dar, da wir bei einer bereits bestehenden Plattform anknüpfen, womit grosse zeitliche und finanzielle Investitionen entfallen. Wir gehen nun davon aus, dass wir Ende Jahr die



ersten Probedurchläufe bei der Suche nach Vermissten durchführen können. Der Chatbot ist dabei ein zentrales Element.

Bis wir das Gesamtprojekt umgesetzt haben, werden wir noch einige Herausforderungen bewältigen müssen. Im Moment sind wir vor allem mit der Suche nach Partnerorganisationen beschäftigt, die unser Vorhaben unterstützen. Auf der technischen Seite werden wir noch kleinere Anpassungen vornehmen – da sind wir dank der Challenge inhaltlich aber schon sehr weit. Bei certaid sind wir alle freiwillig im Einsatz. Für den Erfolg unseres Projekts brauchen wir Menschen, die an den Wert der Freiwilligenarbeit in der Schweiz glauben. Bei uns ist jede Hilfe willkommen.

certaid – das Netzwerk für Hilfesuchende und Helfende?

Das Netzwerk mit Sitz im bernischen Krauchthal bringt Menschen, die helfen wollen, mit denen zusammen, die Hilfe benötigen. Es setzt sich dafür ein, dass jeder Mensch Zugang zu schneller und effektiver Hilfe hat – sei es bei Vermisstenfällen, in Zeiten einer Pandemie oder bei Naturkatastrophen wie Hochwasser und Erdbeben. Certaid will Barrieren abbauen und Kompetenzen verfügbar machen, um gemeinsam drängende Probleme im Bereich der Hilfeleistung zu lösen.

Weitere Informationen: [Certaid.ch](https://certaid.ch)

Hack4SocialGood

Menschen aus dem Technik- und dem Sozialbereich zusammenführen, um an einer zweitägigen Veranstaltung sozialen Organisationen zu helfen, Lösungen für Anliegen im Digitalisierungsbereich zu finden. Dies ist das Ziel des Hack4SocialGood. Im Rahmen des Anlasses können sich alle engagieren, unabhängig vom Hintergrund. Der Event wird in Partnerschaft der vier Hochschulen BFH Soziale Arbeit, ZHAW Soziale Arbeit, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW und HE-SO Valais organisiert.

Der nächste Hack4SocialGood findet am 19./20. April 2024 im Toni Areal in Zürich statt.

Weitere Informationen: bfh.ch/hack4socialgood

«Es war schön zu sehen, wie viele Menschen ihre Energie für diese Sache einsetzen. Ich kam gespannt und mit einem guten Gefühl an den Hack. Am Ende war ich vor allem müde, aber auch sehr zufrieden.»

Wurden Ihre Erwartungen am Hack4SocialGood erfüllt?

Unsere Erwartungen wurden sogar übertroffen. Wir haben nicht erwartet, dass in so kurzer Zeit ein solch überzeugendes Resultat möglich ist. Etwas erschwerend war, dass wir ein etwas kleines Team waren und während der beiden Tage noch einige Wechsel hatten. Wir haben nun aber ein konkretes Resultat, das wir so weiterverwenden können. Wir sind mehr als zufrieden!

Wie hat Ihnen der Hack4SocialGood gefallen? Was haben Sie aus dem intensiven zweitägigen Event mitgenommen?

Es war eine sehr offene, lösungsorientierte Atmosphäre, und wir konnten uns über die Challenges hinaus austauschen und vernetzen. Die Vorbereitung, Durchführung und Nachbearbeitung des Events waren gut organisiert und die Ansprechpersonen äusserst hilfsbereit und kompetent. An dieser Stelle noch ein grosses Dankeschön für das Engagement. Ich werde auf jeden Fall wiederkommen. Entweder mit einer neuen Challenge oder als einfacher Teilnehmer, um andere spannende Projekte zu unterstützen. ■

Alexandra von Allmen, Mitarbeiterin Kommunikation

alexandra.vonallmen@bfh.ch

... studierte Medien- und Kommunikationswissenschaften an der Alpen Adria Universität Klagenfurt und leitet die Eventkommunikation am Departement Soziale Arbeit.

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

oliver.huembelin@bfh.ch

... forscht und lehrt seit 2009 an der BFH – unter anderem zu Armut, Ungleichheit und der Analyse von Administrativdaten. Er initiierte 2020 den ersten Hack4SocialGood.



Kaderforum: Fremdplatzierung – zwischen Benachteiligungserfahrung und gelingendem Aufwachsen

Fremdplatzierung kann mit Benachteiligungserfahrung und biografischen Brüchen einhergehen. Was unterstützt hingegen positive Verläufe? Wie kann ein gelingendes Aufwachsen gefördert werden? Unsere Expert*innen und Gäste präsentieren Befunde und Lösungsansätze für private und öffentliche Unterstützungsorganisationen.

Die Abendveranstaltung richtet sich an Kaderleute und Führungspersonen aus dem Bereich der Sozialen Arbeit.

Weitere Informationen und Anmeldung:
bfh.ch/soziale-arbeit/kaderforum

Master in Sozialer Arbeit

Qualifizieren Sie sich für anspruchsvolle Aufgaben in Praxis, Forschung und Lehre. Der Master in Sozialer Arbeit bietet neue Perspektiven für Fachleute der Sozialen Arbeit. Besuchen Sie unsere Infoveranstaltungen am:

- Montag, 18. September 2023
- Mittwoch, 18. Oktober 2023
- Montag, 20. November 2023
- Dienstag, 19. Dezember 2023

jeweils von 12.00 bis 13.00 Uhr vor Ort und von 18.15 bis 19.15 Uhr online via MS-Teams.

Anmeldung und weitere Informationen:
masterinsozialerarbeit.ch



Mediation und Klimawandel

Erhalten Sie an dieser Abendveranstaltung einen ersten Einblick, wie Klimawandel und die Umgestaltung in eine nachhaltige Gesellschaft für die Mediation sowohl Handlungsfeld als auch Herausforderung sind.

Angesprochen sind Personen, die sich für das Thema interessieren.

Weitere Informationen und Anmeldung:
bfh.ch/abendveranstaltung-mediation



Ganz da(bei)! – Professionelle Präsenz in der Systemischen Supervision

Erhalten Sie Einblick in die spannenden Aufgaben und Herausforderungen, die sich Fachpersonen in der Supervision stellen. Einen speziellen Fokus richten wir auf die Kunst des Da-Seins und Dabei-Bleibens.

Die Abendveranstaltung ist offen für alle, die mehr aus der «Praxis der Supervision» erfahren möchten.

Weitere Informationen und Anmeldung:
bfh.ch/abendveranstaltung-supervision

MASTER IN SOZIALER ARBEIT

BERN
LUZERN
ST. GALLEN

Informationen zu unseren Infoveranstaltungen für den Bachelor in Sozialer Arbeit:
bfh.ch/soziale-arbeit/infoveranstaltungen-studium

Unsere Infoveranstaltungen für Weiterbildungsangebote:
bfh.ch/soziale-arbeit/infoveranstaltungen-wb

INSTITUTIONELL AKKREDITIERT NACH
HFKG 2017–2024

swissuniversities

EFQM  Member
Shares what works.

Impressum impuls 3/2023

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, Alexandra von
Allmen

Fotos: Oliver Slappnig (Titelseite gross, 2–3, 10–13,
14–17, 18–20, 23, 29, 30, 31, 32, 33); Laura Dudler
(7); Adobe Stock (5, 34 mitte), iStock (Titelseite klein,
24, 26, 34 links, rechts), 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

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
bfh.ch/soziale-arbeit