

Berner Fachhochschule
Soziale Arbeit

impuls

**Das Magazin des Fachbereichs Soziale Arbeit
mit aktuellem Weiterbildungsprogramm
Juni 2006**

Soziale Arbeit als «Gesellschafts-Engineering»?
Wie auf den Umbau der sozialen Sicherungssysteme reagieren?

Neuer Fokus in der Gerontologie
Lebensgestaltung miteinbeziehen

Regionalisierung und Professionalisierung der Spitex
Qualitätsmanagement als Chance

Mit dem vollständigen
Weiterbildungsprogramm
2006/2007 auf 20 Seiten



+++ Neue Mitarbeitende in der Abteilung Diplomstudium +++

Seit dem Sommersemester 2006 unterrichten Christian Vogel als Dozent und Melanie Brändle als Assistentin in den Modulgruppen Methoden und Techniken der Sozialen Arbeit.



Christian Vogel

Melanie Brändle

Christian Vogel

dipl. Sozialarbeiter HFS (Bern 1990), lic.phil.I (Pädagogik/Sozialpädagogik, Universität Zürich 1999), Promotion (Universität Zürich 2004). Christian Vogel (1965) bringt als Sozialarbeiter Berufserfahrung mit aus der Soziokulturellen Animation und dem Jugendamt. Er arbeitete als wissenschaftlicher Assistent am Pädagogischen Institut der Universität Zürich. Am Soziologischen Institut der Universität war er tätig als wissenschaftlicher Mitarbeiter und später als Beauftragter für die Bologna-Reform. Vor seinem Wechsel nach Bern war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik in Zürich für die Bologna-Reform sowie für Forschungsaufgaben zuständig. Christian Vogel bringt eine breite und vielseitige, insgesamt 11-jährige Lehrerfahrung mit. Im Zentrum seines Interesses stehen Fragen des beruflichen Handelns sowie nach Handlungs- und Erkenntnis-kompetenzen.

Melanie Brändle

dipl. Sozialarbeiterin FH (Zürich 2002), Diplomstudium Journalismus – Masterstufe (Luzern MAZ Januar 2006). Melanie Brändle (1977) hat in ihrer zweijährigen Tätigkeit auf der Regionalen Beratungsstelle Jona vielseitige Aufgaben erfüllt: Suchtberatung von Einzelnen, Paaren und Familien, Beistandschaften, Finanz- und Arbeitsberatung. Aus ihren Praktika bringt sie Erfahrungen aus Erwerbslosigkeit, Begleitetes Wohnen, Gefangenen- und Entlassenenfürsorge mit. Von 2005 bis 2006 absolviert sie ein Praktikum beim Bieler Tagblatt im Rahmen ihrer Ausbildung am Medienausbildungszentrum MAZ. Sie möchte eine Verbindung herstellen

zwischen diesen beiden Ausbildungen zum Nutzen der Sozialen Arbeit. Interessenschwerpunkte: Öffentlichkeitsarbeit, Gemeinwesenarbeit, Publikationen von Artikeln in Fachzeitschriften.

+++ Neue Mitarbeitende in der Abteilung WDF +++

Seit 1. Mai 2006 arbeiten Renate Grau als Dozentin und Studienleiterin sowie Lukas Leber als Dozent und Projektleiter Case Management in der Abteilung Weiterbildung, Dienstleistungen und Forschung.



Renate Grau

Lukas Leber

Renate Grau

Dr. oec. (Universität St. Gallen 2006), Diplom-Soziologin (Universität München 1995). Renate Grau (1969) hat Erfahrungen in Stabs- und Kaderfunktionen privater Unternehmen in München und New York gesammelt und war als Visiting Researcher an der Cambridge University tätig. Von 2001 bis zum Wechsel zu uns war sie zuerst wissenschaftliche Assistentin von Prof. Dr. Peter Glotz und später Academic/Marketing Manager für den Executive MBA in Media and Communication an der Universität St. Gallen. In dieser Funktion erwarb sich Renate Grau Erfahrungen im Hochschulbildungsmanagement, die sie in ihre neue Aufgabe einbringen kann.

Lukas Leber

dipl. Sozialarbeiter HFS (Aarau 1987), lic. iur. (Freiburg 1995). Lukas Leber (1957) war als Sozialarbeiter vorwiegend im Suchtbereich tätig. Als Jurist und wissenschaftlicher Mitarbeiter arbeitete er beim Bundesamt für Sozialversicherungen. Vor seinem Wechsel an die Berner Fachhochschule war er Geschäftsleiter Perspektive Solothurn (Dachorganisation Suchthilfe in der Region). Seit 2002 hat er verschiedene Dozentenmandate zu Case Management an den Fachhochschulen Solothurn und Aargau wahrgenommen. Neben seiner Dozenten- und Kursleitertätigkeit wird er Dienstleistungsprojekte durchführen und für den Aufbau des Kompetenzzentrums Case Management verantwortlich sein.

+++ Ergebnispräsentation Forschungsprojekt +++

Der Fachbereich Soziale Arbeit hat zwischen 2004 und 2006 ein Forschungsprojekt über junge erwachsene Sozialhilfebeziehende durchgeführt. Neben Auswertungen aus der Sozialhilfestatistik von Stadt und Kanton Bern wurden Interviews mit Betroffenen durchgeführt und daraus typische Verläufe und Problemkonstellationen entwickelt. Die Projektergebnisse stellen wir Ihnen am 5. September 2006 vor und diskutieren diese. Im Anschluss soll mit interessierten Personen eine Arbeitsgruppe gebildet werden, die Möglichkeiten des Transfers der Forschungsergebnisse in die Praxis der Sozialhilfe erarbeitet.

Der Anlass findet am 5. September 2006 von 16.30 bis 18.30 Uhr an der Hallerstrasse 8 im Raum T4 statt. Anmeldung bitte mit beiliegender Antwortkarte.

+++ Wir gratulieren +++

Wie organisieren Akteure in einem Markt für illegale Güter den Austausch von Ware gegen Geld? Wie wehren sie Täuschungsversuche und Betrügereien ab? Wer kooperiert in einem illegalen Markt wie und mit wem? Mit diesen und weiteren Fragen hat sich Jachen Curdin Nett, Projektleiter Angewandte Forschung, in seiner Dissertation auseinander gesetzt. Bald wird er den Titel Dr. crim. der Universität Lausanne tragen. Die Studie «Repression und Verhaltensanpassung in lokalen Heroin- und Kokainmärkten» ist im Haupt Verlag erschienen.



EDITORIAL



Sehr geehrte Damen und Herren

Die Fallzahlen sind hoch. Unterschiedliche Organisationsformen der gesetzlichen Sozialarbeit finden Einzug in die Sozialen Dienste. Differenzierte Vorgaben (SKOS-Richtlinien) definieren Unterstützungsprozesse. Prozessbeschreibungen ermöglichen Standardisierungen in den Arbeitsabläufen und erleichtern das Controlling.

Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter stellen fest, dass sich Beruf und Arbeitswelt markant verändern. Die Frage nach den Kernaufgaben und -funktionen der Sozialen Arbeit muss neu beantwortet werden. Für was braucht es in welcher Funktion Fachleute mit Hochschulabschluss? Wie kann Soziale Arbeit unter veränderten Bedingungen optimal organisiert werden?

Eine Arbeitsteilung zwischen Sozialarbeit und Sachbearbeitung drängt sich auf, um Kapazitäten für die Kernaufgaben Sozialer Arbeit zu schaffen.

Eine Besinnung auf Grundlagen der Sozialen Arbeit (siehe Artikel «Soziale Arbeit: Orientierung aufrecht erhalten» auf Seite 4) kann in dieser fälligen Diskussion Verunsicherung mindern, Orientierung bieten und Handlungsspielräume aufzeigen.

Die revidierten SKOS-Richtlinien bieten auch Möglichkeiten der Integration jenseits des Arbeitsmarktes und institutioneller Integrationsprogramme: Auf diese Chance machen wir im Artikel «Integrieren mit Anreizen und Sanktionen?» auf Seite 8 aufmerksam.

Viele Impulse für die Praxis wünscht Ihnen

Prof. Bernhard Kummer

Leiter Weiterbildung, Dienstleistungen, Forschung

INHALT

IM FOKUS

- 4 Soziale Arbeit: Orientierung aufrecht erhalten

WEITERBILDUNG

- 6 Kompetenzzentrum Gerontologie: Neue Visionen für das Alter sind gefragt
- 8 Sozialhilfe: Integrieren mit Anreizen und Sanktionen?

DIENSTLEISTUNGEN

- 9 Qualität in Spitex-Organisationen: Fachliche und organisatorische Faktoren spielen zusammen

FORSCHUNG

- 12 Forschungsprojekt Altersdiskriminierung: Wie und von wem werden ältere Menschen diskriminiert?

DIPLOMSTUDIUM

- 13 Unterrichtsblock/Ausstellung: Die räumliche Dimension der Sozialen Arbeit
- 14 Zum Rücktritt von Dr. Peter Lüssi: Die Ära eines Quereinsteigers



Weiterbildungsprogramm 2006/2007

Seite 16

Hier finden Sie ausführliche Hinweise auf unser gesamtes Weiterbildungsangebot – mit Querverweisen zu allen weiteren relevanten Informationen und den Anmelde-möglichkeiten auf unserer Website www.soziale-arbeit.bfh.ch/weiterbildung.

Das bisher separat herausgegebene Jahresprogramm erscheint nicht mehr.

Bei Fragen zum Programm steht Ihnen unser Sekretariat Weiterbildung gerne zur Verfügung. Rufen Sie einfach an: Telefon 031 300 35 85

IMPRESSUM Herausgeberin: Berner Fachhochschule BFH, Fachbereich Soziale Arbeit **Erscheinungsweise:** 3-mal jährlich
Auflage: 7500 Ex. **Redaktion:** Rosmarie Ruder, Alexander Kobel, Nesa Biert **Produktion:** Rosmarie Ruder
Korrektur: Michel Wyss **Fotos:** Alexander Jaquemet **Gestaltung:** Studio Longatti **Druck:** Druckerei Glauser AG
Copyright: Texte und Bilder sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion.

Soziale Arbeit

Orientierung aufrecht erhalten

Rasch verändernde Rahmenbedingungen und knappe Ressourcen prägen den Alltag der Sozialarbeitenden. Im Interesse ihrer Klientel und der Auftraggeber sind sie gehalten, nach Handlungsmöglichkeiten innerhalb fachlich vertretbarer Orientierungen zu suchen und diese zu realisieren.



Bernhard Kummer
Leiter Weiterbildung,
Dienstleistungen,
Forschung



Alexander Kobel
Dozent
und Projektleiter
Methodenentwick-
lung/Fachberatung



Rosmarie Ruder
Dozentin
und Projektleiterin

Umbau sozialer Sicherungssysteme

Verteilungsgerechtigkeit wird nicht mehr uneingeschränkt an den Werten von Chancengleichheit und Solidarität mit Schwächeren gemessen, sondern eher an der erbrachten Leistung des Einzelnen, die mit ökonomischen Massstäben – Was ist diese Leistung auf dem Markt wert? – beurteilt wird. Bei der im Gange befindlichen Umgestaltung der Systeme der sozialen Sicherung ist zu beobachten: Die Frage der individuellen Leistung und der Verantwortung rückt ins Zentrum. Die Wertediskussion um die Gerechtigkeit gesellschaftlicher Strukturen, die Forderung nach Chancengleichheit, die ausgleichende Solidarität mit Schwächeren droht ins Hintertreffen zu geraten; ebenso die Frage, welche strukturellen Risiken zu prekären Arbeitsverhältnissen, zu Arbeitslosigkeit und zu Armut führen. Die Politik hat die populistischen Diskurse um die «Soziale Hängematte» (Schröder) und die «Scheininvaliden» (Blocher, Maurer) aufgenommen. Auch Fachleute im Sozialwesen hegen die Hoffnung, dass den «Drückebergern» mit handlungsmethodischen Ansätzen wie Empowerment, Case Management und Anreizen beizukommen sei und damit wesentliche Einsparungen zu erzielen wären. Der Erfolg sozialer Sicherungssysteme wird einseitig daran gemessen, wie rasch die Hilfesuchenden wieder aus dem System verschwinden (zu oft auch nur für kurze Zeit oder durch den Wechsel in ein anderes Sicherungssystem) resp. dieses nicht in Anspruch nehmen. Die Frage, wie viele Menschen ihre legitimen Ansprüche in diesem Klima von Stigmatisierung nicht geltend machen, wagt man fast nicht mehr zu stellen.

Sozialstaat steht vor Umbau

Es werden Instrumente entwickelt, die den zunehmenden Kosten im Sozialwesen Gegensteuer geben sollen: Gegenleistungs- und Anreizsysteme, Leistungskürzungen oder -einstellungen als Sanktion bei man-

gelnder Arbeitsbereitschaft stehen im Zentrum der sozialpolitischen – und zunehmend auch fachlichen – Diskussionen. Anstelle der (finalen) Sicherung einer menschenwürdigen Lebensführung wird darüber diskutiert, wie Armutsbetroffene ihre Unterstützungswürdigkeit, die über eine reine Überlebenshilfe hinausgeht, zu beweisen haben.

Bei diesen Entwicklungen geht es nicht um einen eigentlichen Abbau des Sozialstaates, sondern um einen Umbau: Um die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zu stärken, werden soziale Dienstleistungen aus- und aufgebaut, die die Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbslosen fördern, wiederherstellen oder präventiv sichern sollen. Im Gegenzug wird der Zugang zu materiellen Leistungen erschwert resp. diese werden eingeschränkt (vgl. z.B. die revidierten SKOS-Richtlinien oder die Debatte um die 5. IV-Revision).

Soziale Arbeit auf Kurs?

Für die Soziale Arbeit hat diese Entwicklung Folgen. Es ist anzunehmen, dass bei diesem Umbau des Sozialstaates die Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften gross sein wird. Lässt sich die Soziale Arbeit instrumentalisieren und wird sie zum Teil zu einer Art «Gesellschafts-Engineering»? Oder: Welche berufsethischen und strategischen Orientierungen halten die Soziale Arbeit auf der Gratwanderung zwischen neoliberalen und neosozialen Glaubenssätzen und den zentralen Wertvorstellungen der Profession auf Kurs?

Analog der Sozialen Arbeit mit Klientinnen und Klienten konzentrieren sich die nachfolgenden Ausführungen auf berufsethisch vertretbare Strategien in der Sozialen Arbeit, deren Umsetzung in die Handlungskompetenz der Sozialarbeitenden fällt.

Autonomie stärken

Aktivierende Strategien – insbesondere in der Sozialhilfe – sind oft mit folgender

Alle Fürsorge besteht darin, dass man entweder einem Menschen hilft, sich in der gegebenen Umwelt einzuordnen, zu behaupten, zurechtzufinden – oder dass man seine Umwelt so umgestaltet, verändert, beeinflusst, dass er sich darin bewähren, seine Kräfte entfalten kann.

Alice Salomon (1872–1948), Pionierin der Sozialen Arbeit

Viele Menschen sind vorübergehend oder dauernd von der Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit ausgeschlossen und auf sozialstaatliche Leistungen angewiesen. Die zunehmende Zahl der «Überflüssigen» (Castel) hat Folgen: Die lange Zeit erfolgreiche Konzeption der Teilhabe Aller am Reichtum der Gesellschaft und damit an der Konsumgesellschaft wird in Frage gestellt. Mit der Abnahme der individuellen Chancen zur Teilhabe geht die Forderung einher, Individuen hätten eine verstärkte Verantwortung für eben diese Teilhabe und (Re-)Integration zu übernehmen. Leicht wird dabei übersehen, dass diese Forderung für einen Teil der auf Unterstützung angewiesenen Menschen eine Überforderung bedeutet, welche die Ausgrenzung verstärkt; nicht zuletzt darum, weil Erwerbsarbeit für wenig qualifizierte und belastbare Menschen Mangelware ist resp. solche Arbeitsplätze im Rahmen der Globalisierung in Billiglohnländer verschoben werden.

Vorstellung verbunden: Dass sich Menschen, die öffentliche Transferleistungen beanspruchen, in die Hängematte des Netzes der Sozialen Sicherung fallen lassen, sich dort bequem und auf Dauer einrichten, wenn sie nicht mit materiellen Anreizen und Druck daran gehindert werden. Wer jedoch mit Druck in eine Richtung gedrängt wird, mit der sie/er sich nicht identifizieren kann, wird Veränderungsprozesse nur vordergründig und mit wenig Erfolgchancen mitmachen. Es sind drei Voraussetzungen, die für eine Erfolg versprechende Zusammenarbeit zwischen Sozialarbeitenden und der Klientel gegeben sein müssen:

- Die grundlegende materielle Existenz muss gesichert sein (eine primäre Aufgabe der Sozialhilfe).
- Es muss der Wille des Klienten, der Klientin sein, belastende, die aktive und integrierende Teilnahme behindernden «Lebensthemen» in Richtung Veränderung zu bearbeiten.
- Es müssen reale Teilhabechancen vorhanden sein.

Innerhalb der übergeordneten Zielsetzungen und des Auftrages eines Sozialdienstes müssen Klientinnen und Klienten frei entscheiden können, welche sie belastenden Themen sie mit sozialarbeiterischer Unterstützung bearbeiten wollen bzw. können und welche nicht.

Klientel trägt Verantwortung

Die Verantwortung für die Beratungsinhalte muss als Grundlage einer Erfolg versprechenden Zusammenarbeit bei den Klientinnen und Klienten bleiben. Wenn gesetzliche Anforderungen mitspielen (beispielsweise in der Sozialhilfe oder im Kindes- und Jugendschutz), ist es die Aufgabe der Fachkraft, ihre Klientel umfassend über die vorgegebenen Anforderungen zu informieren und mit ihr abzuwägen, welches die Folgen und deren Vor- und Nachteile sein könnten, wenn diese Anforderungen und Bedingungen akzeptiert werden oder eben nicht. Nicht die Fachkraft ist verantwortlich für die Entscheidungen ihrer Klientel, sondern der informierte Bürger und die informierte Bürgerin, auch wenn dies gelegentlich von Behörden und der Öffentlichkeit anders gesehen wird. Dies geht bis hin zur letztmöglichen Wahlfreiheit, nämlich die Zusammenarbeit abzulehnen und dafür mögliche Konsequenzen und Sanktionen in Kauf zu nehmen. Verantwortung kann aber nur übernehmen, wer echte Alternativen hat. Solche Optionen aufzuzeigen und sie wenn nötig im Lebensumfeld zu schaffen und zu fördern (beispielsweise wenn Erwerbsarbeit nicht möglich ist, weil sie – in niederschwelliger Form – schlicht nicht vorhanden ist), ist eine der zentralen Funktionen der Sozialen Arbeit. Dies setzt

aber voraus, dass die materielle Existenz bedingungslos gesichert und nicht an ein bestimmtes Verhalten gekoppelt ist.

Ressourcen nutzen

Ressourcenorientierung hat eine lange Tradition in der Sozialen Arbeit. Besonders in Situationen mit prekären Lebensverhältnissen der Klientel und wenig Mitteln für sozialarbeiterische Interventionen erhalten ressourcenorientierte und emanzipierende Konzepte eine wachsende Bedeutung. Ein besonders eindrucksvolles Beispiel aus der Geschichte der Sozialen Arbeit ist das Hull House von Jane Addams. Sie stellte in Chicago an der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert die Stärkung der Selbsthilfekräfte und der Nachbarschaftshilfe durch offene Weiterbildungs- und Beschäftigungsangebote ins Zentrum. Weiter mischten sich Mitglieder von Hull House in die Kommunalpolitik ein, organisierten gewerkschaftliche Aktivitäten, arbeiteten in der Schulaufsichtsbehörde mit und vieles mehr. Angesichts der heutigen strukturellen Probleme wird das klassische Beratungsetting Sozialarbeitende – Klientel (Konzentration auf die Einzelfallhilfe) im Lichte der oben beschriebenen gemeinwesenorientierten Unterstützungsstrategie zunehmend fragwürdig. Dies vor der Tatsache, dass heute vielfach die Gründe für die Unterstützungsbedürftigkeit nicht oder nur zum Teil bei der Person der Betroffenen liegen, sondern strukturelle Ursachen haben. Ist es nicht Ressourcenverschwendung, wenn Sozialarbeitende ihre Klientel nach wie vor vorwiegend zu Einzelgesprächen empfangen, anstatt mit ihnen in themenspezifischen Gruppen zu arbeiten?

Ressourcenorientierung im Vordergrund

Eine konsequente Ressourcenorientierung zeichnet sich durch ein Konzept aus, das die Klientinnen und Klienten als Individuen mit und in ihrer Umgebung wahrnimmt: Die Suche nach Handlungsansätzen zur Stabilisierung oder Verbesserung schwieriger Lebenssituationen, unter konsequentem Miteinbezug der Ressourcen der Klientel (Veränderungswille, Kreativität, spezifische Kompetenzen und Techniken usw.), des Umfeldes (Familie, Nachbarschaft, Beteiligungs-, Aktionsmöglichkeiten, Freiwillige usw.) anderer Fachstellen (spezifische Dienstleistungen, koordinierte Unterstützung usw.) steht im Vordergrund.

Ressourcenerschließung und -vermittlung stehen im Zentrum der Arbeit der Sozialdienste. Ergänzend oder subsidiär übernehmen die Sozialdienste selber Aufgaben, die nicht von der Klientel und deren Umfeld oder von anderen Stellen bewältigt werden können. Bei den zu

mobilisierenden Ressourcen der Klientel und deren Umfeld geht es nicht nur um solche, die eine Verwertung der Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen, sondern um einen ganzheitlichen Ansatz, der die Lebensbedingungen und das Lebensumfeld der Betroffenen nachhaltig verbessert. Die Ressourcenorientierung ist konsequenterweise auch auf die eigene Institution anzuwenden, um die vorhandenen Mittel optimal zu nutzen: durch eine fallweise und institutionsübergreifende Koordination und Kooperation der Dienstleistungen (Case Management) und durch eine Differenzierung des Dienstleistungsangebotes, sodass die Sozialarbeitenden je nach unterschiedlichem Bedarf der Klientel auch in unterschiedlicher Intensität mit diesen arbeiten können.

Nutzen aufzeigen

Die Sozialarbeitenden wissen aus Erfahrung, welche Bedeutung und welchen «Wert» eine geglückte Intervention, ein Ziel erreichender Unterstützungsprozess für die Klientel und deren Umfeld haben kann. Sie können diesen Wert jedoch nur selten für Aussenstehende nachvollziehbar beschreiben oder gar quantifizieren. Es braucht – und das meinen wir durchaus auch selbstkritisch – mehr Qualitätssicherung, (Selbst-) Evaluation, gezielte Datenerfassung und Reporting durch die Sozialarbeitenden sowie verstärkte angewandte Forschung, um den gesellschaftlichen Nutzen der Sozialen Arbeit qualitativ und quantitativ aufzeigen und nachweisen zu können. Argumente müssen in den Diskurs mit den Entscheidungsträgern und Finanzierern sozialer Dienstleistungen eingebracht werden. Nehmen wir uns ein Beispiel an der von unseren amerikanischen Berufskolleginnen und -kollegen professionell aufgezogenen Kampagne!

(Siehe: www.helpstartshere.org)



Kompetenzzentrum Gerontologie

Neue Visionen für das Alter sind gefragt

Der Lebenszeitraum Alter steht vor einem Wandel. Bis anhin befasste sich die Gerontologie vorwiegend mit strukturellen Aspekten, wie Lebensdauer, Zunahme der Anzahl älterer Menschen und Problemen des Alters. Wir rücken die Lebensgestaltung, die Planung, die Aufgaben und Herausforderungen im Alter in den Fokus unserer Arbeit.



Dr. Urs Kalbermatten
Studienleiter Master
of Advanced Studies
in Gerontologie

Das Kompetenzzentrum (KPZ) Gerontologie schafft ein gesellschaftlich relevantes, innovatives Angebot für die Altersarbeit. Der grösste Teil der Publikationen und Angebote der Gerontologie war bisher auf die hochaltrigen Menschen ausgerichtet. Wir schliessen bewusst Menschen ab 50 Jahren in unser Arbeitsfeld ein: Gerade dieses Alterssegment wächst in den nächsten Jahren von allen Bevölkerungsgruppen am meisten an. Über die Altersgruppe der 50- bis 65-Jährigen muss Grundlagenwissen aufgearbeitet werden. In diesem Alter werden die Weichen für die Lebensphase nach der Pensionierung gestellt. Unsere Ausrichtung

der Gerontologie akzentuiert die inhaltliche Gestaltung des Alters mit Themen wie:

- Lebensgestaltung
- Sinngebung im Alter
- Bildung im Alter
- Förderung von sozialen Beziehungen
- Leben in Institutionen
- gesellschaftliche Partizipation
- ökologische Lebensplanung (Wohnen)
- Mobilität
- Lebensraumgestaltung

Das KPZ Gerontologie strebt die Entwicklung von wissenschaftlich orientierten Studiengängen, Weiterbildung, Dienstleistungen, spezifischen theoretischen Modellen, angewandter Forschung und Entwicklung sowie Publikationen an.

Einziger CH-Master in Gerontologie

Der Master of Advanced Studies (MAS) in Gerontologie bildet das Kernprodukt und liefert auch die Stossrichtung der Entwicklung. Unser Bildungsangebot hebt sich ab gegenüber anderen Angeboten durch eine Ausweitung der Altersgruppe auf 50+,

spezifische theoretische Konzeptionen und Modelle, seiner interdisziplinären Ausrichtung bei Studierenden und dem Lehrkörper sowie seiner breiten Anwendungsorientierung. Es handelt sich um den einzigen Master-Studiengang in Gerontologie in der Schweiz. Gegenwärtig führen wir parallel drei Studiengänge durch. Die grosse Nachfrage beruht neben dem Inhalt auch auf der Zusammensetzung der Studierenden aus verschiedenen Berufen, die den Studiengang weiter empfehlen. Die Studierenden qualifizieren sich für anspruchsvolle Aufgaben in der Planung, Projektleitung, Politik-, Dienstleistungs- und Infrastrukturentwicklung, Bildung, Beratung und im Marketing mit älteren Menschen. Sie kommen aus dem Sozial- und Gesundheitswesen, Bildung, Therapie, Beratung, Theologie, Wirtschaft, Architektur, Medien, Politik und Verwaltung.

Hohe Qualität

Die Diplomarbeiten der Studierenden zeichnen sich durch einen hohen Grad an angewandter Forschung aus. Ihre Qualität zeigt sich darin, dass sie regelmässig

Forschungspreise gewinnen. Von den bisherigen Absolventinnen und Absolventen konnten sich mehrere beruflich weiterentwickeln und Stellen in Kaderpositionen in Ämtern, Fachorganisationen, Institutionen und Forschung übernehmen. Anderen erlaubte der Studienabschluss, sich in ihrem bisherigen Arbeitsfeld neu zu positionieren, zusätzliche Akzente in die Altersarbeit einzubringen und neue Aufgaben zu übernehmen.

Dienstleistungen rund ums Alter

Neben Aus- und Weiterbildungen bieten wir auch Dienstleistungen an. Für folgende Dienstleistungsfelder können wir auf eigene Forschung, Publikationen und Arbeitsmodelle zurückgreifen:

- Bildung und Beratung für ältere Menschen
- ältere Arbeitnehmende und Lebensplanung
- psychosoziale Aspekte in der Pflege, gerontologische Themen des Pflegeunterrichts, Lebensgestaltung in Institutionen
- Wohnen im Alter
- gesellschaftliche Aspekte des Alters, Altersbilder, Marketing, Diskriminierung

Für diese Dienstleistungsfelder bieten wir interessierten Institutionen und Verwaltungen die Erarbeitung von Grundlagen, Beratung, Positionierung von Angeboten, Dienstleistungsentwicklung, angewandte Forschung und Weiterbildung an. Dafür steht uns ein Netz von Expertinnen und Experten sowie diplomierten Gerontologie-Fachleuten aus zwei Studiengängen zur Verfügung.

Zusammenarbeit – national und international

Den Master-Studiengang bieten wir in Kooperation mit Pro Senectute Schweiz an. Dadurch können Synergien genutzt werden aus der Erfahrung der grössten Fachorganisation im Alterssektor der Schweiz, ihrer Bibliothek und Dokumentationsstelle. Gemeinsam mit Pro Senectute Schweiz schreiben wir jährlich einen Forschungspreis aus. Weiter besteht zu vielen universitären Stellen im deutschen Sprachraum ein enges Beziehungsnetz. Eine konzeptuelle Zusammenarbeit und ein Austausch von Dozierenden haben wir mit den Hochschulen für Sozialarbeit in Freiburg (D) eingeleitet. Diese starten dieses Jahr ein neues Masterstudium in Gerontologie.

Attraktives Tagungsangebot

Mit der Organisation von Fachtagungen verfolgen wir das Ziel, Interessentinnen und Interessenten aus weiteren Arbeitsfeldern für das Thema Gerontologie zu sensibilisieren. Beispielsweise haben wir letztes Jahr in Zusammenarbeit mit Fachorganisationen die Tagungen «Mobilität im Alter» und «Psycho-

therapie im Alter» durchgeführt. Jährlich organisieren wir an einer Schweizer Universität eine Sommerakademie zur Gerontologie. Letztes Jahr hiess das Thema «Werte im Alter» und in diesem Jahr «Identitäten im Alter». Diese Sommerakademien werden in Zusammenarbeit mit Vertretern von Universitäten und Pro Senectute Schweiz durchgeführt. In einer speziellen Tagung (siehe Kästchen) eröffnen wir Absolventinnen und Absolventen unserer Master-Studiengänge die Möglichkeit, die Ergebnisse ihrer Diplomarbeit einem Fachpublikum vorzustellen.

Buchreihe geplant

Mit dem Berliner Weissensee Verlag haben wir einen Herausgebervertrag geschlossen, der es uns ermöglicht, in einer Buchreihe einzelne Diplomarbeiten des Master-Studien-

ganges und Berichte über die von uns organisierten Fachtagungen zu publizieren. Weiter sind Lehrbücher über gerontologische Spezialgebiete geplant.

2006 startet Nationales Forschungsprojekt

Ausgehend vom Unterrichtsfeld des MAS Gerontologie und zwei abgeschlossenen Diplomarbeiten zum Thema Diskriminierung startet das KPZ Gerontologie in diesem Jahr ein Nationales Forschungsprojekt zur Diskriminierung im Alter (siehe Bericht auf Seite 12): Aus handlungstheoretischer Konzeption analysieren wir Diskriminierungen von alten Menschen aus verschiedenen Perspektiven.

Kompetenzzentrum Gerontologie

Master of Advanced Studies in Gerontologie

Altern: Lebensgestaltung 50+

Kernprodukt des Kompetenzzentrums Gerontologie ist der Masterstudiengang (MAS), der in einem jährlichen Rhythmus durchgeführt wird. Spezifisch für die Positionierung ist, dass Altersthemen bereits ab dem Lebensalter 50 bis in die Hochaltrigkeit behandelt werden. Mit dem Konzept der Lebensgestaltung vertreten wir theoretisch eine eigenständige Ausrichtung, die sich an der Handlungs- und Systemtheorie orientiert.

Nächste Durchführung:
ab Januar 2007

Anmeldetermin:

31. August 2006

Weitere Informationen siehe Seite 20

oder auf der Website

www.soziale-arbeit.bfh.ch

Code: WGS07-03-6

Informationsveranstaltungen:

Zürich:

19. Juni 2006, von 17.30 bis 19.00 Uhr,
Pro Senectute Schweiz, Lavaterstrasse 60
Bern:

23. Juni 2006 von 17.30 bis 19.00 Uhr,
Berner Fachhochschule, Fachbereich
Soziale Arbeit, Hallerstrasse 8

Sie können sich für diese Informationsveranstaltungen mit beiliegender Antwortkarte oder per E-Mail an fbs-wdf@bfh.ch anmelden.

Fachtagung

Handlungsspielräume zur Lebensgestaltung im Alter

21. Juni 2006, 9.15 bis 16.30 Uhr,
Tageszentrum Blumenberg,
Schänzlistrasse 33, 3013 Bern

Absolventinnen und Absolventen des Studienganges 2001 bis 2003 stellen die Ergebnisse ihrer Diplomarbeiten vor. Anmeldung mit beiliegender Antwortkarte oder per E-Mail an fbs-wdf@bfh.ch. Nähere Informationen finden Sie auf Seite 34.

Dienstleistungsangebote

- Aus- und Weiterbildung von Kadern sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Felder der Arbeit mit älteren Menschen
- Beratung, Personalqualifizierung und Dienstleistungen für Institutionen, Firmen und Verwaltungen

Kernthemen

- Bildung und Beratung für ältere Menschen
- Ältere Arbeitnehmenden und Lebensplanung
- Psychosoziale Aspekte in der Pflege
- Wohnen im Alter
- Gesellschaftliche Aspekte des Alters

Kontakt

Dr. Urs Kalbermatten
E-Mail urs.kalbermatten@bfh.ch
Barbara Kläfiger
Telefon 031 300 35 93
E-Mail barbara.klaefiger@bfh.ch

Sozialhilfe

Integrieren mit Anreizen und Sanktionen?

Die revidierten SKOS-Richtlinien wollen Anreize verstärken, Integration fördern und den Missbrauch bekämpfen. Leistungsbezügerinnen und -bezüger sollen möglichst rasch und nachhaltig wirtschaftlich selbstständig werden. Diese veränderte Stossrichtung ist für die Sozialarbeit eine Herausforderung. Welche Möglichkeiten eröffnen sich? Wo sind die fachlichen und berufsethischen Grenzen der Arbeit mit Anreizen und Sanktionen?



Rosmarie Ruder
Dozentin
und Projektleiterin

Die revidierten SKOS-Richtlinien sind Teil des Umbaus der sozialen Sicherungssysteme (siehe Artikel Seite 4). Materielle Existenzsicherung wird zurückgefahren, Geldleistungen werden gekürzt, dafür sollen mehr soziale Dienstleistungen in Form von Beratung, Coaching, Integrationsprogrammen usw. angeboten werden. Der passive «Konsum» von Geldleistungen soll zu einem Teil ersetzt werden durch aktivierende Angebote, deren Nutzung finanziell belohnt wird.

(Soziale) Integration

Das Ziel der Integration steht seit der Totalrevision der SKOS-Richtlinien 1998 zentral und gleichgewichtig neben dem Ziel der Existenzsicherung: «Sozialhilfe sichert die Existenz bedürftiger Personen, fördert ihre wirtschaftliche und persönliche Selbstständigkeit und gewährleistet die soziale und berufliche Integration.» (SKOS-Richtlinien Kap. A.I: Ziele der Sozialhilfe) Wie Strohmeier/Knöpfel in ihrer Untersuchung «Was heisst soziale Integration?» feststellen, bleibt die Definition des Integrationsbegriffs in den SKOS-Richtlinien vage. Was ist genau gemeint mit «sozialer Integration» und «beruflicher Integration»? Diese Ungenauigkeit hat Konsequenzen: Auf der einen Seite ist es schwierig, den Erfolg von Massnahmen und sozialarbeiterischen Interventionen zu messen, wenn eine klare Definition des Zieles fehlt. Auf der anderen Seite eröffnet

dies auch Chancen für die Sozialarbeit: Der Handlungsspielraum für die Sozialarbeitenden in der persönlichen Unterstützung der Klientinnen und Klienten wird grösser – sie müssen ihn kreativ nutzen!

Chancen eröffnen

Im neuen Anreizsystem der SKOS-Richtlinien sind Integrationszulagen (IZU) vorgesehen für Personen, die eine Integrationsleistung erbringen. Die IZU «ist damit ein bedeutendes Instrument der Sozialen Arbeit.» (SKOS-Richtlinien Kap. C.2) Was ist unter «Integrationsleistung» zu verstehen? Die SKOS-Richtlinien gewähren einen grossen Interpretationsspielraum: Neben Integrationsleistungen, die klar die (Wieder-)Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt (berufliche Qualifizierung, Schulung, Ausbildung) zum Ziel haben, sollen mit der IZU «gemeinnützige oder nachbarschaftliche Tätigkeit sowie die Pflege von Angehörigen finanziell honoriert und gefördert werden.» Die Sozialarbeitenden sind gefordert, den Klienten und Klientinnen Integrationsleistungen jenseits des Arbeitsmarktes oder institutioneller Integrationsprogramme zu eröffnen, die entsprechend honoriert werden können. Dies bedingt eine gute Kenntnis des sozialen Nahraumes, in dem die Klientinnen und Klienten leben, der sozialen Netze und der Ressourcen, die dort mobilisiert werden können, damit die Klienten und Klientinnen ihre persönlichen Ressourcen (die u.a. in vielen Fällen aus frei verfügbarer Zeit besteht) sinnvoll und ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechend einbringen können. Die Sozialdienste müssen Informationen über solche Möglichkeiten beschaffen, die Öffentlichkeit darauf aufmerksam machen, dass Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger gesellschaftlich Nutzen stiftende Aufgaben übernehmen können – wenn ihnen die Gelegenheit dazu geboten wird!

Anreize und Sanktionen

Anreize und Sanktionen nehmen in den revidierten SKOS-Richtlinien eine zentrale Rolle ein. Der Umgang damit ist eine Herausforderung an die methodische und fachliche Arbeit der Sozialarbeitenden und setzt voraus, dass die eigene Haltung diesen Instrumenten gegenüber reflektiert wird. Leistungskürzungen oder das Nichtgewähren von finanziellen Leistungen sind ein schwerer Eingriff in die ohnehin schon prekären Lebensgrundlagen der Klientel und bedürfen einer transparenten fachlichen Begründung.

Reflexion, fachliche und methodische Auseinandersetzung sowie ein offener Erfahrungsaustausch sind wichtig, um die Möglichkeiten und die Grenzen aufzuzeigen, die der Sozialarbeit mit den revidierten SKOS-Richtlinien gesetzt werden.

Fachkurs Integrieren mit Anreizen und Sanktionen? **[neu]**

Revidierte SKOS-Richtlinien: Möglichkeiten und Grenzen für die Sozialarbeit

Anhand von Inputs, Handlungsansätzen und Fallbeispielen der Teilnehmenden werden in diesem Kurs Fragen bearbeitet, die sich in der praktischen Anwendung der revidierten SKOS-Richtlinien ergeben.

Durchführung:

17./18. Oktober 2006, 8.45–17.15 Uhr
Details siehe Seite 29



Qualität in Spitex-Organisationen

Fachliche und organisatorische Faktoren spielen zusammen

Spitex-Organisationen sind bekannt für eine seriöse und qualitativ hochstehende Leistungserbringung. Gleichzeitig gelten sie als ein kostengünstiges Angebot im Gesundheitsmarkt. Die Autoren gehen der Frage nach, was Qualität im Umgang mit Menschen bedeutet und welche Rahmenbedingungen für eine optimale Leistungserbringung erforderlich sind.



Daniel Iseli
Dozent und Projektleiter Organisationsentwicklung

Philipp Schneider
Dozent und Leiter Kompetenzzentrum Qualitätsmanagement

Personenbezogene soziale Dienstleistungen, wie Beratung und Pflege werden zu einem grossen Teil nicht auf einem Markt gehandelt, sondern aufgrund politischer Aushandlungsprozesse angeboten und teilweise öffentlich finanziert. Die Qualität von solchen Dienstleistungen ist keine allgemein gültige Grösse, sondern eine unmittelbare Erfahrung, die im Rahmen der Koproduktion entsteht. Eine Koproduktion deshalb, weil die Beratung oder Behandlung nur dann stattfinden kann, wenn auch die Klientel ihren Anteil dazu beitragen und kooperieren. Die Qualität wird von allen Beteiligten dieser Koproduktion beeinflusst. Sie ist veränderbar und wird auch nicht immer gleich wahrgenommen. Das Problem

in Theorie und Praxis besteht darin, dass Qualität von personenbezogenen sozialen Dienstleistungen so verschieden beschrieben werden kann, dass praktisch alle Vorstellungen und Erwartungen darin Platz haben.

Was ist Qualität?

Hinter dem Begriff Qualität stehen subjektive Erwartungen, d.h. gute Qualität ist das Ergebnis eines Aushandlungsprozesses verschiedener Anspruchsgruppen. Diese definieren – wenn auch nicht mit den gleichen Einflussmöglichkeiten – die zu erbringenden Dienstleistungen und die dazu gehörende Qualität. Damit sind Werte verbunden, die nicht unbedingt allgemein geteilt werden und je nach Standpunkt kontrovers beurteilt werden können (z.B. Chancengleichheit, Bedarfsdefinition).

Personenbezogene soziale Dienstleistungen grenzen sich klar von technischen Produktionen ab. Hier einige Unterschiede:

- Personenbezogene soziale Dienstleistungen sind Koproduktionen, d.h. sowohl der Prozess wie auch das Ergebnis werden durch die Leistungserbringende wie die Leistungsempfangende beeinflusst.
- Sie werden nur zum Teil von den Leis-

tungsbeziehenden finanziert; über die (teilweise) öffentliche Finanzierung soll der Zugang möglichst allen Bevölkerungs- und Einkommensschichten gewährleistet werden.

- Personen, die Leistungen beziehen, stehen fast immer in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Leistungserbringerin oder zum Leistungserbringer und haben oft keine Alternative, kein gleichwertiges Konkurrenzangebot.
- Die Leistungserbringerinnen und Leistungserbringer wiederum haben wenig unternehmerische Freiheiten, und die Vorgaben bezüglich der Leistungen lassen oft nur wenig Spielraum für Sonderwünsche.
- Personenbezogene soziale Dienstleistungen sind zunächst immer eine Interaktion, eine Begegnung zwischen Menschen, die sich gegenseitig wahrnehmen und vor einem Problem, vor einer Aufgabe stehen.
- Sie implizieren fast immer unausgesprochene Spielregeln im gegenseitigen Umgang, ohne die eine Problemlösung nicht möglich wäre. So werden z.B. die Aufforderung beim Arzt sich auszuziehen oder bei einer Beratung die Auskunft

DIENSTLEISTUNGEN

über Schulden ohne lange gegenseitige Klärungsgespräche akzeptiert.

- Das Verständnis über personenbezogene Dienstleistungen ändert sich je nach kultureller oder sozialer Herkunft.
- Personenbezogene soziale Dienstleistungen haben den Vorteil, dass ihre Qualität als solche kaum in Frage gestellt wird. Dass die Spitex grundsätzlich nichts Gutes oder sogar schädlich sein könnte, wird kaum diskutiert.

Qualitätsmanagement als Chance

Die Dienstleistungen, welche die Spitex-Organisationen leisten, sind also typische personenbezogene soziale Dienstleistungen. Ihre pflegerischen und hauswirtschaftlichen Tätigkeiten beinhalten immer Interaktionen und Begegnungen. Sie stellen an die Leistungserbringerinnen und Leistungserbringer extrem hohe Anforderungen, müssen doch gleichzeitig folgende Kompetenzen erfüllt werden:

- Kompetenz bezüglich Handlungswissen (z.B. Was ist gute Pflege, was ist richtige Hauswirtschaft?)
- Kompetenz bezüglich Beziehungsfähigkeit und Kommunikation (z.B. Umgang mit schwierigen Personen)
- Kompetenz bezüglich wirtschaftlichem und unternehmerischem Denken und Handeln (z.B. Zeitmanagement, Ressourcenmanagement)

Diese Herausforderungen und Besonderheiten der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen sind jedoch gleichzeitig auch das Schöne, das Spezielle in der täglichen Arbeit mit Menschen. Mit dem Qualitätsmanagement besteht für die Spitex-Organisationen die grosse Chance, das methodische Wissen, Denken und Handeln zu vertiefen und zu verbessern. Qualitätsmanagement kann überdies dazu beitragen, die Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung positiv zu beeinflussen.

Voraussetzungen für Qualität

Die gegenwärtig laufenden Bestrebungen zur Regionalisierung in der Spitex müssen nicht nur gesehen werden unter einem betriebswirtschaftlichen Aspekt, sondern auch unter dem Titel «Qualitätsmanagement». Mit dem Zusammenschluss von kleinen und mittleren Spitex-Organisationen werden die betrieblichen Voraussetzungen geschaffen, damit auch künftig qualitativ gute, professionelle und finanzierbare Dienstleistungen angeboten werden können. Gesellschaftliche und demografische Entwicklungen, verstärkte Konkurrenz von Spitälern und Privaten und der finanzielle Druck von Versicherungen und der öffentlichen Hand fordern die Spitex

heraus. Die Alterspolitik des Kantons Bern zum Beispiel misst der Spitex eine sehr hohe Priorität zu und fördert daher mit dem Spitex-Verband die Regionalisierung und Professionalisierung der Spitex-Organisationen.

- Fusionen von aufgesplitterten Kleinorganisationen sind sinnvoll, weil
- Nachfrageschwankungen mit einem breiteren und differenzierteren Dienstleistungsangebot (z.B. Kinder-Spitex, psychiatrische Betreuung) abgestimmt werden müssen.
- ein professionelles Angebot ein ebenso professionelles Management voraussetzt. Leitung und Vorstände stehen vor komplexen Aufgaben und Entscheidungen.
- Leistungs-, Finanz- und Personaladministration vereinfacht und mit Informatik-Lösungen zunehmend unterstützt werden müssen.
- die Situation bezüglich Datenqualität und Kennzahlen in der Spitex ungenügend ist. Die Verhandlungsposition der Spitex muss gestärkt werden.

Erfolgsfaktoren für Fusionen

In Fusionsprojekten sind in erster Linie die Spitex-Vorstände und die direkten Leistungsbesteller, die Gemeinden, gefordert. Viele Regionalisierungsprojekte werden leider zu wenig professionell angegangen und scheitern bereits am Anfang. Regionalisierungen und Fusionen sind hoch komplexe Veränderungsprozesse. Folgende Faktoren sind zentral für einen Erfolg:

1. Ein Zusammenschluss wird als zeitlich klar begrenzter und überblickbarer Prozess gestaltet, d.h. als Projekt. Er durchläuft die Phasen Information und Sensibilisierung, Analyse der Ausgangslage und der Organisationen, Definition von Konzept und Grundlagen (Betrieb, Recht), Umsetzungsplanung, Entscheidung und Implementierung.
2. Die beteiligten Partner müssen konsequent als gleichwertig behandelt werden. Die Projektorganisation setzt sich paritätisch zusammen, in wesentlichen Punkten werden Konsenslösungen gesucht.
3. Eine von allen Partnern akzeptierte Projektleitung steuert den Prozess. Projektmanagement und Organisationsentwicklung gehören zu ihren Kernkompetenzen.
4. Die leistungsbestellenden Gemeinden sind aktiv am Prozess zu beteiligen. Weitere Anspruchsgruppen müssen ebenfalls in geeigneter Form informiert und einbezogen werden.
5. Grössere Veränderungen lösen bei Beteiligten, besonders bei Mitarbeitenden Fragen, Ängste und Widerstände aus. Die nicht vermeidbaren Unsicherheits-

phasen sind möglichst kurz zu gestalten. Mit einer gezielten Kommunikation können ein Teil der Unsicherheiten aufgefangen werden.

6. Fusionen sind nicht ohne Aufwand zu haben. Externe Expertise (z.B. Projektleitung, Organisationsentwicklung, Betriebswirtschaft, Recht) ist oft unumgänglich. Dazu kommt der hohe Zeitaufwand der Verantwortlichen. Organisatorische und betriebliche Zusammenschlüsse sind eine grundlegende Voraussetzung für das zukünftige Bestehen und die nötige Entwicklung der Spitex. Andere Bereiche des Gesundheitswesens haben einen Vorsprung.

Der Fachbereich Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule unterstützt mit seinem Dienstleistungsangebot (siehe Kästchen) seit Jahren die unterschiedlichsten Veränderungsprozesse in Spitex-Organisationen. Beachten Sie dazu auch das nebenstehende Interview mit Theres Matter.

In der Spitex geht es – wie in der Sozialen Arbeit – darum, zusammen mit den Betroffenen individuelle Lösungen zu suchen und zu entwickeln, die auf den Ressourcen der Betroffenen und deren Umfeld (Familie, Nachbarschaft) aufbauen. Dies bietet Gewähr für eine menschen- und bedarfsgerechte Gesundheits- und Altersbetreuung.



Bilder: Spitex

«Das Richtige richtig machen»

Interview mit Theres Matter, Verantwortliche Ressort Qualität des Spitex-Verbandes Aargau

Warum führt der Spitex-Verband Aargau regelmässig Qualitäts-Projekte durch?

Theres Matter: Mit dem Angebot reagieren wir auf die Resultate einer Befragung der Qualitätsverantwortlichen der Spitex-Organisationen. Eine deutliche Mehrheit wünschte sich als Unterstützung für die Einführung eines Qualitätsmanagements konkrete Projekte. Als prioritäres Thema wurde die «Kundenzufriedenheit» genannt.

Wie beurteilen Sie den Erfolg?

Aus meiner Sicht ist sehr positiv, dass sich die Projektteilnehmenden unter fachlicher Leitung nicht nur mit dem Begriff Qualität, sondern auch mit dessen Wandel auseinandersetzen. Sie erfahren, dass Qualitätsarbeit systematische Prozessarbeit bedeutet und Verbesserungsmassnahmen nur mit kontinuierlicher Überprüfung zu messbarem Erfolg führen. Sie machen die Verbindung zur Frage der Wirtschaftlichkeit und erleben, dass die Einführung eines Qualitätsmanagements nicht zwangsläufig mit grossen Mehrkosten verbunden sein muss. Der Leitsatz für unsere Qualitätsarbeit heisst darum «das Richtige richtig machen».

Was bringt Ihnen die Zusammenarbeit mit der Berner Fachhochschule?

Unsere Zusammenarbeit hat 2001 begonnen. Philipp Schneider, Leiter des Kompetenzzentrums Qualitätsmanagement, ist unser Experte für die fachliche Planung und Durchführung unserer Qualitätsprojekte. Er unterstützt und befähigt die Projektteilnehmenden mit seinem Fachwissen, seiner breiten Erfahrung und mit praxiserprobten Arbeitsinstrumenten in der Durchführung der Projekte.

Dienstleistungsangebot für Spitex-Organisationen

- Projektleitung und -beratung Regionalisierung
- Organisationsberatung und -entwicklung
- Politik- und Managementberatung
- Entwicklung von Führungskonzepten
- Entwicklung und Einführung von Qualitätsmanagement, auf der Grundlage eines speziell für personenbezogene soziale Dienstleistungen entwickelten Qualitätsmodells
- Massgeschneiderte betriebliche Weiterbildung

Aktuelle Projekte (Auswahl)

- Projektleitung Regionalisierung Spitex Grauholz (4 Organisationen Amt Fraubrunnen)
- Projektleitung Regionalisierung Spitex AemmePlus (4 Organisationen Ämter Burgdorf und Fraubrunnen)
- Einführung Qualitätsmanagement Spitex-Verband Kanton Solothurn
- Einführung Qualitätsmanagement Spitex Dornach
- Weiterbildung Qualitätsmanagement Spitex-Verband Kanton Aargau
- Erfassen der Anspruchsgruppen-Zufriedenheit, Spitex-Kontraktmanagement Stadt Zürich

Eine Impulsveranstaltung für Gemeindebehörden und Spitex-Verantwortliche

Regionalisierung der Spitex-Landschaft [neu]

Unter Mitwirkung von Rahel Gmür, MBA, Präsidentin Spitex Bern, Projektleitung Regionalisierungsprozess Kanton Bern i.A. Spitex-Verband Kanton Bern

Durchführung: 20. November 2006
Nähere Angaben siehe Seite 28

Kontakt

Daniel Iseli, Telefon 031 300 35 54
E-Mail daniel.iseli@bfh.ch
Philipp Schneider, Telefon 031 300 35 85
E-Mail philipp.schneider@bfh.ch

Forschungsprojekt Altersdiskriminierung

Wie und von wem werden ältere Menschen diskriminiert?

Diskriminierung richtet sich in der Schweiz nicht nur gegen Minderheiten. Auch ältere Menschen sind betroffen. Wie verbreitet ist die Diskriminierung und welche Formen nimmt sie an? Dem geht ein neues Forschungsprojekt des Fachbereichs auf den Grund, das vom Schweizerischen Nationalfonds unterstützt wird.



Dr. Urs Kalbermatten
Dozent und Leiter
Kompetenzzentrum
Gerontologie

Sie nehmen zu: Phänomene wie stereotype Einstellungen oder diskriminierendes Verhalten gegenüber älteren Menschen oder institutionelle Vorschriften und Regelungen, die älteren Menschen bestimmte Optionen oder Leistungen vorenthalten. Ihnen zugrunde liegen eine Diskreditierung des Alterungsprozesses und eine Aussonderung von Personengruppen, die mit dem Etikett «alt» bezeichnet werden.

Negative Vorurteile überwiegen

Einstellungen gegenüber älteren Menschen sind grundsätzlich negativer als gegenüber jüngeren. Alt wird oft als Sammelbegriff für negative menschliche Eigenschaften verwendet und jung als ausschliesslich positiver Begriff. Dies ist wissenschaftlich nicht haltbar, da menschliche Eigenschaften nicht nach Alter verteilt sind. Es existieren allerdings auch positive Stereotype über das Alter, wie weise, freundlich, erfahren. Aber: die negativen überwiegen die positiven. Negative Stereotype führen zu vielfältigen Versuchen, das eigene Alter zu verleugnen: Eine Form davon ist die systematische Differenz zwischen gefühltem und tatsächlichem Alter.

Sprache ist ein zentrales Vehikel zur Etikettierung und Bewertung von älteren Menschen. Der Umgang mit älteren Mitarbeitenden in der Arbeitswelt ist stark von

stereotypen Vorstellungen des Defizitmodells des Alterns geprägt. Selbst die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Altern und Alter in Gerontologie und Entwicklungspsychologie ist nicht frei von Vorurteilen.

Diskriminierung wenig erforscht

Die Zahl der Untersuchungen über Altersstereotype übersteigt jene über konkrete Diskriminierungen bei weitem; wenn altersbezogene Diskriminierung untersucht wird, dann überwiegend in institutionellen Settings (wie z.B. Gesundheitswesen, Diskriminierung am Arbeitsplatz), nicht aber in interpersonellen Beziehungen oder sozialen Netzwerken.

«Diskriminierung im Alter» gehört seit Jahren zu den Unterrichtsthemen im Master-Studiengang in Gerontologie. In zwei Diplomarbeiten haben Studierende diskriminierendes Handeln untersucht: In der einen Arbeit wurden in einer systematischen Inhaltsanalyse 300 als Diskriminierung erlebte Handlungen analysiert, die andere befasste sich mit Altersdiskriminierung in politischen Systemen.

Allgemeine Aussagen ermöglichen

Basierend auf diesen Grundlagen zielt unser neues Forschungsprojekt darauf ab, möglichst genaue Aufschlüsse über die Mechanismen und die Formen von Altersdiskriminierung zu gewinnen, aber auch generalisierbare Aussagen zur Altersdiskriminierung in der Schweiz zu ermöglichen. Das Design des Forschungsprojektes beruht auf der Anwendung von zwei Methoden: Mit Hilfe der «Critical Incident Technique» erheben wir konkrete und detaillierte Beschreibungen von negativen und positiven diskriminierenden Erlebnissen aufgrund des Alters und werten diese mit den Verfahren

qualitativer Sozialforschung aus. Weiter erheben wir die Verbreitung von diskriminierenden Erlebnissen aufgrund des Alters in der erwachsenen deutschsprachigen Bevölkerung der Schweiz mittels einer repräsentativen Umfrage.

Spannende Fragen beantworten

Folgende Fragestellungen untersuchen wir in dem von 2006 bis 2008 dauernden Forschungsprojekt:

- Über welche Inhalte und Arten negativer und positiver altersdiskriminierender Erlebnisse berichten ältere Personen?
- Wie verbreitet sind negative und positive diskriminierende Erlebnisse aufgrund des Alters? Gibt es Bevölkerungsgruppen (z.B. Frauen, Männer, Angehörige einer bestimmten sozialen Schicht), die besonders häufig über diskriminierende Erlebnisse berichten?
- Welche altersdiskriminierenden Handlungen werden aus der «Täterperspektive» besonders häufig berichtet? Gibt es Bevölkerungsgruppen (z.B. Frauen, Männer, Angehörige einer bestimmten sozialen Schicht), die besonders häufig darüber berichten, selbst aktiv eine Person aufgrund ihres Alters zu diskriminieren?

Das Forschungsprojekt wird vom Schweizerischen Nationalfonds finanziert und in einer Kooperation mit dem Institut für Soziale Arbeit der Fachhochschule St. Gallen durchgeführt.



Bild: Schwendmann

Unterrichtsblock / Ausstellung

Die räumliche Dimension der Sozialen Arbeit

Lebensräume prägen Menschen und umgekehrt. Welche Schlüsse ziehen wir daraus für die Soziale Arbeit? Dieser und weiteren Fragen sind Studierende in vier Quartieren der Stadt Bern nachgegangen und haben eine Ausstellung zum Thema «Die sozialräumliche Dimension der Sozialen Arbeit» realisiert.



Dr. Alfred Kriesten
Dozent

Jürg Walser
Dozent

Was verstehen wir unter «Sozialem Raum»? Er stellt zunächst einmal einen Lebensraum dar, innerhalb dessen die verschiedenen Aktivitäten das Leben der Menschen prägen. Weiter ist er in seinen Funktionen aber auch durch die Gesellschaft strukturiert und geprägt durch Strassen, Bauten, Geschäfte und Fabriken. Warum interessiert sich die Soziale Arbeit dafür? Weil die von überdurchschnittlichen Arbeitsmarkt- und Lebensrisiken betroffenen Bevölkerungsgruppen sich zunehmend in Wohnquartieren konzentrieren, die wenig attraktiv sind. Die mangelnde (Infra-)Struktur eines Quartiers kann sich nachteilig auf die Lebenslage der Wohnbevölkerung auswirken.

Landkarte des sozialen Raums erstellt

74 Studierende des 2. Semesters Bachelor und des 6. Semesters nach dem alten Ausbildungsmodell haben sich mit diesem

für die Soziale Arbeit bedeutsamen Thema auseinander gesetzt. Dazu haben sie Arbeiten gesichtet, die sich aus der Perspektive der Architektur, der Soziologie und der Gemeinwesenarbeit mit dem Sozialen Raum befassen. In einem zweiten Schritt erfolgte der Einstieg in die Lebenswelt der heterogenen Bevölkerung der Quartiere Bümpliz, Bethlehem, Breitenrain und Lorraine. Mit Hilfe qualitativer Interviews erkundeten sie, wie der Alltag verschiedener Milieus im Quartier aussieht, welche Faktoren das Quartierleben bestimmen und beeinflussen und welche Themen die Wohnbevölkerung bewegen und interessieren. Auf diese Weise konnte eine «innere Landkarte» des Sozialen Raums erstellt werden. Zum Schluss haben sie die gewonnenen Einsichten und Erkenntnisse gebündelt und in Form einer Ausstellung gebracht. Die Vernissage fand im März 2006 in den Räumlichkeiten des Fachbereichs Soziale Arbeit statt, vom 19. Mai bis 2. Juni 2006 war die Ausstellung in Bümpliz zu sehen.

Wissen organisieren und kommunizieren

Die Organisation von Wissen in einer kooperativen Lern- und Arbeitsumgebung stellt eine bedeutende Schlüsselqualifikation Sozialer Arbeit dar. Studierende müssen sich innerhalb kürzester Zeit einen theoretischen

und empirischen Zugang zu einem für sie neuen Thema erarbeiten. Die so gewonnenen Erkenntnisse sind nicht nur zu ordnen und zu strukturieren, sondern sie müssen sich dieses Wissen auch spielerisch aneignen. Erst diese beiden Voraussetzungen ermöglichen es, dass das im Verlauf des Unterrichtsblockes organisierte und sozial eingebettete Wissen in Form einer Ausstellung repräsentiert und kommuniziert werden kann.

Dank

Neben dem überdurchschnittlichen Engagement der Studierenden danken wir jenen Personen, die durch ihre Tätigkeit zum Gelingen der Ausstellung beigetragen haben:

- Benjamin Moser (Auswertung des statistischen Datenmaterials)
- Hektor Leibundgut (Thema: Fotografie und Raum)
- Jachen C. Nett (Thema: Sozialstatistik)
- Jörg Grütter (Thema: Sozialer Raum und Architektur)
- Phillip Brand (Gestaltung der Plakate)
- Melanie Brändle (Textgestaltung)

Gegen einen Unkostenbeitrag von Fr. 13.– pro CD können Fotos und Texte der Plakate bei Jürg Walser (Telefon 031 300 35 28 oder juerg.walser@bfh.ch) bestellt werden.



Zum Rücktritt von Dr. Peter Lüssi

Die Ära eines Quereinsteigers

Auf das Ende des Wintersemesters hin ist Dr. Peter Lüssi, Professor für Handlungs- und Sozialarbeitslehre, in den Ruhestand getreten. Er hat als Dozent und Ressortleiter Qualifikationen und Prüfungen gewirkt. International bekannt wurde er als Lehrbuchautor. Anlässlich Lüssis Verabschiedung am 22. Februar 2006 würdigte Hektor Leibundgut Person und Werk in einer Rede.



Hektor Leibundgut
Dozent für Philosophie,
Theologie und Ethik

Peter Lüssi kam 1990 an unsere Schule, die er jetzt, nach 16 Jahren, wieder verlässt. So viel sich hier derweil verändert hat – diese Jahre werden auch eine Ära Lüssi gewesen sein.

Eine Ära geprägt erstens durch sein Lehrbuch «Systemische Sozialarbeit. Praktisches Lehrbuch der Sozialberatung», das unsere Schule weitherum bekannt gemacht hat, zweitens durch seine Lehre, deren begriffliche Schulung wir in Fall- und Diplomprüfungen mitverfolgen konnten, drittens durch

sein umsichtig gehandhabtes Prüfungs- und Qualifikationswesen, und viertens schliesslich je länger je mehr durch seine persönliche Präsenz. Es fällt schwer, sich unsere Schule ohne ihn vorzustellen.

Zu Beginn war dies nicht so. Bereits Lüssis Probelektion stiess auf Skepsis. Gewiss, er arbeitete auf einem Sozialdienst, doch er war ein Quereinsteiger ohne das nötige Diplom einer einschlägigen Schule. Wie kann nun einer, der Theologie studiert hat, Recht auch, Management und anderes mehr, aber gewiss nicht das eine, nämlich Sozialarbeit, es überhaupt wagen, darüber ein Lehrbuch zu schreiben, ein unkonventionelles dazu, das sich in Ansatz und Begriffswelt so sehr vom bisher Gewohnten unterschied?

Skepsis auch wegen Lüssis Art des Redens: Bereits in der Probelektion sprach er von einem Türken und seiner Familie. Das tönte nicht sehr fachgerecht, ja sogar etwas despektierlich, jedenfalls nicht em-

pathisch genug. Erst später verstanden wir: Lüssis ganz und gar unpathetische Rede wird geleitet von einem geradezu zärtlichen Interesse am Klienten und von einer mit Lust gepaarten sozialen Fantasie, Situationen und Handlungen aus der Perspektive des Klienten, dem «Türken» eben, zu begreifen. Ihm ging es um die Entdeckung der Soziallogik eines Falles, auch ein Begriff von ihm, um ein Verständnis der in einer gegebenen Situation rational sich ergebender Handlungsperspektiven.

Das Buch als Spiegel des Autors

Ein Wort zum Buch. Peter Lüssi hat sich früh von der Theologie als Beruf verabschiedet. Doch spürt nicht nur der Theologe, sondern womöglich auch der Laie, dass das Lehrbuch von jemandem geschrieben wurde, der systematische Theologie studiert und sich durch deren Begriffswelten hindurchgewühlt hatte.

Es ist zudem nicht nur ein systematisches, sondern auch ein seelsorgerliches Buch, verfasst von einem Autor, der nicht nur Sohn eines Pfarrers ist, sondern auch in Praktischer Theologie promoviert hat. Es stellt nicht bloss dar, sondern wendet sich an den Leser und durch ihn hindurch an die Klienten, es erläutert nicht nur oder weist zum Handeln an, sondern redet an, ermuntert, ja tröstet. Lüssi ist als Person im Buch präsent, er ist kein neutraler Autor, kein Medium abstrakter wissenschaftlicher Einsicht. Er sagt «Ich», sagt «Wir» – der Leser weiss, woran er mit ihm ist. Peter Lüssi entscheidet, der Leser sieht es und kann darauf reagieren.

Ein seelsorgerliches Buch, habe ich gesagt. Ich hätte auch sagen können, ein weisheitliches Buch. Das ist mir aufgefallen beim Wiederlesen, wenn es auch sein kann, dass ich einfach mein Bild des Autors in das Buch hineintrage.

Weisheit und andere Tugenden

Weisheit gilt in antiker Tradition als eine Tugend, eine Tüchtigkeit oder, moderner gesprochen, als eine Persönlichkeitskompetenz. Sie ist allerdings nur eine innerhalb einer Reihe anderer Tugenden. Ich greife ein paar von ihnen auf, um mit ihrer Hilfe Peter Lüssi zu charakterisieren und zu würdigen. Welche soll ich dazu wählen – Einfachheit, Bescheidenheit, Humor, Aufrichtigkeit? Keine einfache Wahl, aber probieren wir's:

Höflichkeit und Freundlichkeit:

Ich habe Peter in all den Jahren oft in Eile gesehen, hin- und herrennend zwischen Büro und Drucker, die Tasche packend, um den Zug noch zu erreichen, doch nie habe ich ihn je unfreundlich oder unhöflich gesehen, selbst in Situationen nicht, in denen Leute ihren Missmut am anderen abregieren. Peter blieb nicht bloss anständig, sondern immer kultiviert.

Wohlwollen und Neugier:

Peter erzählt gerne von sich, von seiner Grippe, einem Buch, das er neulich gelesen, oder einem Film kürzlich im Kino, gar am ansonsten ignorierten Fernsehen. Er beansprucht seinen Platz, doch man hört ihm gerne zu. Er stellt immer eigenwillige Beobachtungen an und entwickelt daraus so selbständige wie überraschende Gedanken. Was dabei nicht selbstverständlich ist: Es gibt schwerlich einen so interessierten und selbstlosen Zuhörer wie ihn. Seine Neugier gilt ganz dem anderen, er muss nicht selbst rivalisieren dabei. Zuhören bereitet ihm offensichtlich Vergnügen.

Einsicht und Humor:

Trotz aller Freundlichkeit hat Peter Lüssi immer einen scharfen analytischen Blick auf

unsere Gesellschaft und auch die Vorgänge in diesem Haus gehabt. Zuweilen erschrak ich beinahe ob seiner Analysen. Peter hat nicht nur seine Klienten genau angeschaut, sondern auch uns und sich dazu eine Meinung gebildet. Aber er hat sie uns, wo sie kritisch ausfiel, nicht spüren lassen. Zynismus ist ihm fremd, aber nicht der Humor, die freundliche Haltung gegenüber der Unvollkommenheit.

Realitätssinn und Pragmatik:

Standen Wahlen an, wurde Peter aktiv. Er ging hin und her, sprach mit Betroffenen und Kollegen und favorisierte eine Lösung, die chancenreich war und allen weiterhin möglichst freie Hand versprach. Peter war nicht für die Taube auf dem Dach zu tun, sondern um den konkreten Spatz, den er in die Hand kriegen wollte. Ebenso hat er bei allen Lösungen etwa im Prüfungswesen danach gesucht, dass die Praxis lebbar bleibt und nicht im Dickicht von Anforderungen stecken bleibt. Seine Maxime war immer: die Dozierenden in ihrer Aufgabe zu schützen.

Gerechtigkeit und Milde:

Ein Leiter des Ressorts Qualifikationen und Prüfungen ist von Amtes wegen angehalten, gerecht zu sein, und dem ist Peter auch gefolgt. Was mir als einem Prüfenden konkret in Erinnerung bleibt, ist die andere Seite: die Milde. Peters Sachverstand und Urteilsfähigkeit liessen sich nie ein X für ein U vormachen. Eine dürftige Arbeit blieb eine dürftige. Aber Peter sorgte auch dafür, dass die Welt darüber nicht zugrunde geht, dass Mass und eine Verhältnismässigkeit gewahrt blieben – was sollte eine Kaskade ungenügender Noten am Ende der Ausbildung!

Aufrichtigkeit und Freimut:

Peter macht aus seinen Auffassungen kein Hehl, so wenig man bei ihm auch das Gefühl hat, er verfolge Hintergedanken in seinem Reden. Zu Lob wie Kritik ist er gleichermaßen fähig, vielleicht einfach deshalb, weil er einen Standpunkt hat. Ohne den Ton zu erheben oder unfreundlich zu werden, konnte er in der Schulkonferenz Klartext reden, wenn ihm die Sache es wert schien. Parrhesia heisst das griechische Wort für diese Tugend oder Gabe der Freimütigkeit, die ja gar nicht zu denken ist ohne das Wort Mut darin.

Ich schliesse hier mein Brevier der Tugenden Peter Lüssis. Wir haben ihn gern bekommen in all den Jahren. Wir danken ihm für seine Kollegialität und Freundschaft und wünschen ihm alles Gute für das Leben jenseits unserer Schule. Ihn und seine Frau zeichnen aus Neugier und Bildung, Sinn und Geschmack fürs Endliche, vielleicht sogar fürs Unendliche – da kann es nicht langweilig werden.





Berner Fachhochschule

Soziale Arbeit

Weiterbildungsprogramm

2006/2007

Inhalt:

WEITERBILDUNG

17 Modularisierte Weiterbildung

MASTER OF ADVANCED STUDIES (MAS)

- 19 MAS in Soziale Arbeit
- 19 Executive Master of Business Administration (EMBA)
Public Management
- 20 MAS in Gerontologie
- 20 MAS in Integratives Management
- 21 MAS in Mediation

ZERTIFIKATSLEHRGÄNGE (ZLG)

- 22 ZLG Integrative Beratung
- 22 ZLG Vormundschaftliche Mandate
- 22 ZLG Soziale Sicherheit
- 23 ZLG Organisationswandel gestalten und (beg-)leiten
- 23 ZLG Case Management
- 24 ZLG Qualitätsmanagement
- 24 ZLG Führungskompetenzen
- 24 ZLG Systemische Konzepte in der Sozialen Arbeit
und in der Beratung
- 25 ZLG Opferhilfe
- 25 ZLG Praxisausbildung
- 25 ZLG Konfliktbearbeitung und Mediation

ZERTIFIKATSLEHRGÄNGE (ZLG) MEDIATION

- 26 ZLG Basisausbildung Mediation
- 26 ZLG Weiterbildung für Mediatorinnen und Mediatoren
- 26 ZLG Moderation und Mediation im interkulturellen
und interreligiösen Dialog **[neu]**
- 27 ZLG Wissenschaftliche Beiträge zur Praxis der Mediation
- 27 ZLG Ausbildung in Mediation
- 27 ZLG Ausbildung in Mediation mit Spezialisierung
in Familienmediation

IMPULSVERANSTALTUNGEN

- 28 Fallsteuerung
- 28 Regionalisierung der Spitex-Landschaft **[neu]**
- 28 Schulsozialarbeit

KURSE

Sozialmanagement und Sozialplanung

- 29 Auf dem Weg zur Qualitätsfähigkeit
- 29 Kursreihe Qualitätsmanagement

Methodisches Handeln

- 29 Entwicklung systemischer Konzepte
- 29 Integrieren mit Anreizen und Sanktionen? **[neu]**
- 30 Problem- und Ressourcenanalyse in der Sozialen Arbeit
unter Bezug der Systemischen Denkfigur (SDF)
- 30 Krisenintervention
- 30 Die Zielvereinbarung in der Sozialarbeit
- 31 Das Meilener-Konzept – ein systemischer Entwurf
für die beraterische Praxis
- 31 Mediative Intervention in Konflikten
- 31 Beratungsgespräche
- 31 Lösungsfokussierte Beratung

Spezifische Fachkenntnisse

- 32 Gesuche an private Stiftungen und Fonds
- 32 Fachkurs für Praxisausbilderinnen und -ausbilder
- 32 Fachkurs Opferhilfe

Rechtsfragen

- 33 Erwachsenenvormundschaftsrecht

Administration und Sekretariat

- 33 Fachkurs Sachbearbeitung in sozialen
Dienstleistungsorganisationen

Veranstaltungen

- 34 Fachtagung: Handlungsspielräume
zur Lebensgestaltung im Alter
- 34 Informationsveranstaltungen

BETRIEBSINTERNE WEITERBILDUNG

- 35 Betriebsinterne Weiterbildung
- 35 Übersicht Dienstleistungen des Fachbereichs Soziale Arbeit



www.soziale-arbeit.bfh.ch/weiterbildung
Die Adresse für ausführliche Informationen
zu unserem Weiterbildungsangebot.

Modularisierte Weiterbildung

Der gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandel erfordert von Fach- und Führungskräften eine ständige Aktualisierung und Weiterentwicklung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten. Unser praxisorientiertes und wissenschaftlich fundiertes Weiterbildungsprogramm eröffnet Ihnen ausgezeichnete Laufbahn- und Spezialisierungsmöglichkeiten in zukunftsgerichteten Arbeitsfeldern.

Sie gelangen zu neuen Perspektiven

- für Ihre Karriere in Organisationen des Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesens, der öffentlichen Verwaltung und in Nonprofit-Organisationen
- für die Weiterentwicklung Ihrer Institution zu einer leistungsfähigeren Dienstleistungsorganisation
- für die Beurteilung von neuen Entwicklungen und Erfahrungen bei aktuellen Fragestellungen der Sozialen Arbeit und der sozialen Sicherheit
- für die Vertiefung Ihrer fachlichen Kenntnisse oder für den Wechsel in spezifische Berufsfelder
- für die Optimierung Ihrer Arbeitsweise und Arbeitstechnik in einem dynamischen Umfeld.

Modularisierte Weiterbildung

Unser umfangreiches Weiterbildungsprogramm ist weitgehend modular aufgebaut und ermöglicht Ihnen individuell nach Ihren Bedürfnissen zusammengestellte Studienprogramme. Dabei können Sie die Abfolge und den zeitlichen Rhythmus der Module teilweise selbst bestimmen. Sie können mit dem ersten Modul in ein kompaktes Master of Advanced Studies (MAS) Programm einsteigen oder schrittweise im Rahmen von MAS-Konzepten Ihre Weiterbildungen zu Zertifikatslehrgängen (ZLG) bis zum Diplomabschluss erweitern.

Unsere modularen Studienprogramme dauern mindestens drei und höchstens sechs Jahre. An anderen Fachhochschulen erbrachte Studienleistungen können anerkannt werden, sofern sie mit dem Studienprogramm korrespondieren.

Die Studienleistungen werden mit ECTS-Punkten bemessen. Für 1 ECTS-Punkt ist ein Lernaufwand von rund 30 Stunden notwendig. ECTS-Punkte werden vergeben, wenn die entsprechende – überprüfte – Lernleistung vorliegt (z.B. Prüfung, Abschlussarbeit usw.).

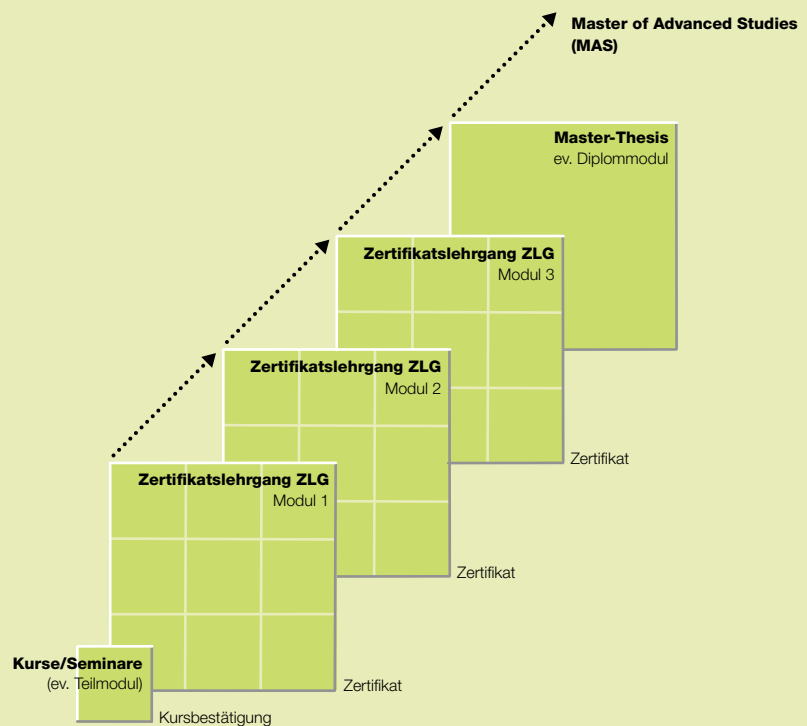
Kurse/Seminare/Tagungen

(in der Regel 1 bis 4 Tage)

Kurze Angebote mit spezifischer Thematik. Kurse und Seminare können auch als Teilmodule von Zertifikatslehrgängen konzipiert sein.

Modularisierte Weiterbildung

Gliederung der Weiterbildung



Die national zu koordinierende einheitliche Strukturierung der Weiterbildung an Fachhochschulen ist noch nicht definitiv abgeschlossen. Gewisse Anpassungen sind möglich.

Zertifikatslehrgänge ZLG

(15 bis 25 Tage, über ca. 2 Semester, mindestens 10 ECTS)

Die ZLG sind Teilmodule von MAS-Programmen, können aber auch einzeln absolviert werden. Sie ersetzen die bisherigen NDK.

Master of Advanced Studies MAS

(mindestens 75 Tage plus Master-Thesis, mindestens 4 Semester und 60 ECTS) MAS führen zu einem eidgenössisch anerkannten Diplom. Sie setzen sich in der Regel aus 3 Zertifikatslehrgängen und einer Master-Thesis von 50 bis 80 Seiten zusammen. Je nach Konzept kann der modulare Aufbau variieren. MAS ersetzen die bisherigen NDS.

Zulassung

Für die Zulassung zu den ZLG und MAS ist ein Hochschulabschluss oder eine äquivalente Vorbildung erforderlich, sowie mindestens 2 Jahre einschlägige Berufserfahrung. Je nach MAS sind zusätzliche Zulassungskriterien zu erfüllen. Für die Zulassung zum MAS in Sozialer Arbeit ist zusätzlich ein Abschluss in Sozialer Arbeit Voraussetzung.

Unsere modular aufgebauten MAS im Überblick

	MAS in Soziale Arbeit* Schwerpunkt: Gesetzliches Unterstützungs- management	MAS in Soziale Arbeit* Schwerpunkt: Beratung	MAS in Soziale Arbeit* Schwerpunkt: Sozialmanagement	MAS in Integratives Management*	Nächste Durchführung ab
ZLG Soziale Sicherheit	Kern	Wahl	Wahl	Wahl	März 2007
ZLG Vormundschaftliche Mandate	Kern	Wahl	Wahl	Wahl	Januar 2007
ZLG Opferhilfe	Kern	Wahl	Wahl	Wahl	laufend
ZLG Case Management	Kern	Kern	Kern	Wahl	Oktober 2006 (ausgebucht) März 2007 (Warteliste) Frühling 2007 (geplant) Oktober 2007
ZLG Integrative Beratung	Wahl	Kern	Wahl	Wahl	Oktober 2006
ZLG Systemische Konzepte in der Sozialen Arbeit und in der Beratung	Wahl	Kern	Wahl	Wahl	voraussichtlich 2008
ZLG Konfliktbearbeitung und Mediation	Wahl	Kern	Wahl	Wahl	laufend
ZLG Führungskompetenzen	Wahl	Wahl	Kern	Pflicht	voraussichtlich 2008
ZLG Organisationswandel gestalten und (beg-)leiten	Wahl	Wahl	Kern	Pflicht	Frühling 2007
ZLG Qualitätsmanagement	Wahl	Wahl	Kern	Wahl	voraussichtlich 2008
ZLG Praxisausbildung	Wahl	Wahl	Wahl	Wahl	laufend

* Von den bezeichneten Kernmodulen sind zwei ZLG zu absolvieren, ein dritter ZLG kann aus den bezeichneten Wahlmodulen gewählt werden.

MAS in Soziale Arbeit

mit wählbarem thematischem Studienschwerpunkt

Mit der Vertiefung und Weiterentwicklung von fachlichen und sozialen Kompetenzen erwerben sich die Studierenden ausgezeichnete Grundlagen für eine persönliche Karriereentwicklung im Gebiet der Sozialen Arbeit. Absolventinnen und Absolventen eines MAS können als Fachkader im Rahmen von Aufgaben der Methodenentwicklung, des Qualitätsmanagements oder der fachlichen Anleitung und Unterstützung von Berufskolleginnen und -kollegen eingesetzt werden. Ein Studienschwerpunkt bereitet auf die Übernahme von Führungsaufgaben vor. Das MAS Soziale Arbeit kann auch mit der Zielvorstellung absolviert werden, die Professionalität in der direkten, klientbezogenen Arbeit zu vertiefen und Kompetenzen zu aktualisieren.

Zielgruppe

Fachkräfte der Sozialen Arbeit aus den Berufsfeldern Sozialarbeit, Sozialpädagogik und soziokulturelle Animation mit tertiärer Ausbildung in Sozialer Arbeit (Höhere Fachschule, Fachhochschule, Universität) sowie zwei Jahren Berufserfahrung in Sozialer Arbeit.

Ziele

Nach dem Abschluss des Studiums verfügen die Absolventinnen und Absolventen über erweiterte Fähigkeiten, komplexe, klientbezogene Aufgabenstellungen systematisch und lösungsorientiert zu bearbeiten sowie über Grundlagen zur konzeptionellen und praktischen methodischen Anpassung der Praxis der Sozialen Arbeit an neue Entwicklungen und Herausforderungen.

Inhalte

Das MAS in Soziale Arbeit ist modular aufgebaut und ermöglicht die Wahl und Abschluss eines Studienschwerpunktes (siehe auch Seite 18). Für jeden Studienschwerpunkt ist aus unserem Weiterbildungsprogramm eine Anzahl von Zertifikatslehrgängen als Kernmodule definiert. Von diesen Kernmodulen sind mindestens zwei zu absolvieren. Ein dritter Zertifikatslehrgang kann aus unserem Weiterbildungsprogramm frei gewählt werden.

- Gesetzliches Unterstützungsmanagement (Kernmodule: Case Management, Opferhilfe, Soziale Sicherheit, Vormundschaftliche Mandate)
 - Beratung (Kernmodule: Case Management, Integrative Beratung, Konfliktbearbeitung und Mediation, systemische Konzepte)
 - Sozialmanagement (Kernmodule: Case Management, Führungskompetenzen, Organisationswandel, Qualitätsmanagement)
- Abgeschlossen wird das MAS mit einer Master-Thesis.

Titel

Master of Advanced Studies der Berner Fachhochschule in Soziale Arbeit

Durchführung

Das Studium dauert je nach Studienprogramm mindestens drei und maximal sechs Jahre.

Leitung und Auskunft

Prof. Alexander Kobel,
Telefon 031 300 35 82, E-Mail alexander.kobel@bfh.ch
Code: WS00-04-1

Mit einem Klick zum Ziel

Geben Sie unter www.soziale-arbeit.bfh.ch im Suchfeld die Code Nummer ein, und Sie gelangen direkt zum Weiterbildungsangebot.

Executive Master of Business Administration Public Management

Die Anforderungen an Führungskräfte im öffentlichen Sektor nehmen zu. Das Anforderungsportefeuille reicht vom strategischen Denken und unternehmerischen Handeln über betriebswirtschaftliche, politische und juristische Basiskenntnisse bis hin zu sozialen Kompetenzen wie Mitarbeiterführung und Verhandlungssicherheit. Deshalb suchen Führungskräfte nach einer generalistischen Management-Weiterbildung, sei es für den nächsten Karriereschritt oder für das erfolgreiche Verbleiben in einer bereits anspruchsvollen Position.

Zielgruppe

Aktive und angehende Führungskräfte im öffentlichen und im Nonprofit-Sektor mit Hochschulabschluss oder vergleichbarer Ausbildung und Berufserfahrung.

Ziele

Mit dem Abschluss dieses Studiums qualifizieren sich Absolventinnen und Absolventen für anspruchsvolle Führungspositionen im öffentlichen Sektor. Ihre potenziellen Arbeitgeber sind der Bund, die Kantone und Städte sowie grössere Gemeinden, Staatsbetriebe und Nonprofit-Organisationen, welche sich vorwiegend durch öffentliche Gelder finanzieren. Sie übernehmen Aufgaben in Linienpositionen (vom Sektionschef bis zur Amtsleiterin, als Sozialdienstleiterin oder Geschäftsführer), in Projektleitungen oder Stäben.

Inhalte

- Public Management Basics
Betriebswirtschaftliche Grundlagen werden im Kontext des öffentlichen Sektors erarbeitet und mit Fallbeispielen vertieft.
- Public Management & Politics
Politikwissenschaftliche und verwaltungsspezifische Themen, insbesondere New Public Management, werden in ihren verschiedenen Ausprägungsformen behandelt und kritisch beleuchtet.
- Integrated Public Management
Das Zusammenspiel verschiedener Fachdisziplinen wird ins Zentrum gestellt, weil erst die gegenseitige Abstimmung verschiedener Instrumente und Perspektiven eine erfolgreiche Führung ausmacht.
- Persönliche Kompetenzen
Durch das ganze Studium zieht sich ein systematischer Prozess zur Entwicklung von Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz. Dies beansprucht etwa einen Drittel des gesamten Studiums und beinhaltet unter anderem zwei Assessment-Centers, Intervision, Coaching und Projektmanagement.
- Praxisorientierte Prüfungsformen
Die Überprüfung der Lernfortschritte wird anhand von Lernberichten und Fallstudien vollzogen. Es geht darum, dass die Studierenden das im Unterricht Gelernte in ihrer Führungspraxis anwenden oder die Praxis anderer Führungskräfte kritisch beleuchten. Auf traditionelle Prüfungen wird verzichtet.

Titel

Executive MBA Public Management der Berner Fachhochschule

Durchführung

Start: August 2007
Dauer: 2 Jahre

Leitung und Auskunft

Prof. Dr. Alexander Hunziker,
Telefon 031 336 85 85, E-Mail alexander.hunziker@bfh.ch
Prof. Dr. Renate Grau,
Telefon 031 300 35 85, E-Mail rene.grau@bfh.ch
Code: WS06-02-4

MAS in Gerontologie

Altern: Lebensgestaltung 50+

Das Alter wandelt sich. Folglich setzen wir in diesem MAS den Fokus auf neue Lebensentwürfe, Herausforderungen (z.B. Abbauprozesse, Verluste im sozialen Netz), Aufgaben, bewusste Lebensgestaltung und Lebensprojekte. Die wissenschaftliche Konzeption des MAS ist an Menschenbildern, Handlungs- und Systemtheorien orientiert, die von einem aktiven, zielgerichteten und Sinn generierenden älteren Menschen ausgehen. Gerontologie als interdisziplinäres Fachgebiet verlangt, dass sowohl die Dozierenden wie auch die Studierenden aus verschiedenen Disziplinen wie Psychologie, Soziologie, Philosophie, Pädagogik, Medizin, Recht, Sozialarbeit, Pflege, Theologie, Architektur u.a. stammen.

In Zusammenarbeit mit Pro Senectute Schweiz.

Kooperationspartner:

- Evangelische Fachhochschule Freiburg i.B.
- Katholische Fachhochschule Freiburg i.B.

Zielgruppe

Personen, die sich in leitender Funktion mit Menschen ab 50 Jahren befassen und in Organisationen des Sozial-, Gesundheitswesens, des Bildungs- und Nonprofit-Sektors, in der Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Kirchen tätig sind.

Ziele

Die Absolventinnen und Absolventen sind qualifiziert für zukunftsgerichtetes, bedarfs- und bedürfnisorientiertes professionelles Handeln in der Planung, Projektleitung, Politikentwicklung, Dienstleistungs- und Infrastrukturentwicklung, Bildung, Beratung und im Marketing für Menschen ab 50 Jahren.

Inhalte

Das MAS in Gerontologie besteht aus drei Zertifikatslehrgängen (ZLG), die einem systematischen Aufbau folgend zentrale Bereiche der Gerontologie behandeln sowie einer Diplomarbeit als Master Thesis.

ZLG 1: Wissenschaftliche Grundlagen

Neuland Alter, Wandel in der Gerontologie, neue Visionen.

Altersbilder, theoretische Modelle und ihre Konsequenzen für die Praxis

ZLG 2: Lebensplanung und Lebensgestaltung

Individuelle und sozial-interaktive Aspekte des Alterns und des

Alters. Altern als Lebensunternehmung in verschiedenen Bereichen

ZLG 3: Einbezug des Lebensraumes

Auswirkungen von gesellschaftlichen und Umwelt-Dimensionen auf das Alter

Titel

Master of Advanced Studies der Berner Fachhochschule in Gerontologie

Durchführung

Start sechste Durchführung: Januar 2007

Informationsveranstaltungen

Siehe Seite 34

Leitung

Prof. Dr. Urs Kalbermatten,

E-Mail urs.kalbermatten@bfh.ch

Auskunft

Barbara Kläfiger,

Telefon 031 300 35 93, E-Mail barbara.klaefiger@bfh.ch

Code: WGS07-03-6

MAS in Integratives Management

Modularer Aufbau mit wählbarem Studienschwerpunkt

Integratives Führungshandeln heisst systemisch denken, prozessbezogen intervenieren, persönlich überzeugen. Dispositive, strukturelle und kulturelle Führungsfragen werden aus der Sicht der verschiedenen Anspruchsgruppen beleuchtet und lösungsfokussiert bearbeitet. Dazu dienen erkenntnistheoretische Modelle und eine auf diese Frage ausgerichtete praktische Befähigung. Der flexible und modulare Aufbau dieses Studiengangs ist auf Initiative und in Zusammenarbeit mit Führungspersonen des mittleren Managements aus Wirtschaft, Verwaltung und dem Sozial- und Nonprofit-Bereich entstanden, die sich für integratives Führungshandeln qualifizieren wollen.

In Kooperation mit dem Managementzentrum Bern.

Zielgruppe

Der Studiengang richtet sich an in der Praxis stehende Führungspersonen des mittleren Managements aus allen Branchen und Arbeitsfeldern der Wirtschaft und Verwaltung, dem Sozial-, Gesundheits-, Bildungswesens sowie dem Nonprofit-Bereich.

Ziele

Absolvierende dieses Lehrganges sind mit dem integrativen Managementansatz vertraut. Sie sind in der Lage, das eigene Führungsumfeld aktiv zu beeinflussen und zu gestalten, indem sie Aufbau, Strukturen, Prozesse, Rollen, Beziehungen und das Umfeld von Unternehmen und Institutionen analysieren und unterschiedliche Sichtweisen in ihr Führungshandeln integrieren. Sie denken systemisch vernetzt, intervenieren prozessbezogen und überzeugen persönlich.

Inhalte

Das MAS in Integratives Management ermöglicht individuelle Schwerpunkte zu setzen (siehe Tabelle Seite 18). Zu den Pflichtmodulen gehören die beiden Zertifikatslehrgänge «Führungskompetenzen» (siehe Seite 24) und «Organisationswandel gestalten und (beg-)leiten» (siehe Seite 23). Zentrale Inhalte sind u.a.: Self-Assessment, Führung und Organisation, Gesprächsführung und Konfliktmanagement, Strategisches Personalmanagement, Selbst- und Teammanagement, Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Wissensmanagement, Verstehen und Steuern von Organisationen, Organisationen verändern, Reteaming, Personalentwicklung, Veränderungscontrolling und Coaching. Abgeschlossen wird das MAS mit einer Master-Thesis zu einem frei gewählten Thema, das die Umsetzung der Inhalte und Lernerfahrung aus dem MAS in die Praxis dokumentiert und reflektiert.

Titel

Master of Advanced Studies der Berner Fachhochschule in Integratives Management

Durchführung

Das Studium dauert je nach Studienprogramm mindestens drei und maximal fünf Jahre.

Leitung und Auskunft

Prof. Dr. Renate Grau,

Telefon 031 300 35 85, E-Mail renate.grau@bfh.ch

Code: WS03-05-1

MAS in Mediation

Mediation ist eine Form der Konfliktbearbeitung. Die Beteiligten suchen dabei unter Beizug von Mediatorinnen oder Mediatoren eigenverantwortlich nachhaltige Lösungen ihrer Konflikte. Die Rolle der Mediatorinnen ist Prozess steuernd, anleitend, unterstützend und überwachend. Gefordert sind von den Mediatoren eine bestimmte Haltung und ein möglichst breites Repertoire an Methoden und Techniken, die anwendungsfeldspezifisch variieren. Dieser Masterstudiengang ermöglicht eine Erweiterung und Vertiefung des Wissens- und Praxisfeldes der Mediation. Er verbindet das Training praktischer Kompetenzen mit dem Erwerb von mediationsrelevantem Wissen aus verschiedenen Disziplinen und der Reflexion des eigenen Denkens und Handelns.

Zielgruppe

Ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren

Ziele

Mit Abschluss des Studiums verfügen die Absolventinnen und Absolventen interdisziplinär nebst ihren vertieften praktischen Kompetenzen über ein breites theoretisches Wissen auf dem ganzen Gebiet der Mediation. Die Mediatorinnen und Mediatoren sind befähigt, anspruchsvolle Mediationen auf die jeweils unterschiedliche Situation hin zu gestalten und in den verschiedenen Anwendungsfeldern durchzuführen.

Inhalte

Das MAS ist modular aufgebaut und beinhaltet nach der Basisausbildung und der Ausbildung zur Mediatorin / zum Mediator mit zertifiziertem Anwendungsfeld das weitergehende Studium in verschiedenen zertifizierten Lehrgängen. Der MAS besteht insgesamt aus den folgenden fünf Teilen:

- ZLG Basisausbildung Mediation, siehe Seite 26
- ZLG Ausbildung in Mediation mit wählbarem Anwendungsschwerpunkt, siehe Seite 27
- ZLG Weiterbildung für Mediatorinnen und Mediatoren, siehe Seite 26
- ZLG Wissenschaftliche Beiträge zur Praxis der Mediation, siehe Seite 27
- Master-Thesis

Der Entscheid, die Mediationsausbildung bis zum MAS weiter zu führen, wird dank des modularen Aufbaues grundsätzlich erst nach der bereits erfolgten Ausbildung zur Mediatorin bzw. zum Mediator getroffen. Wer anderweitig schon eine anerkannte Ausbildung in Mediation erworben hat, kann direkt in die ZLG «Weiterbildung für Mediatorinnen und Mediatoren» oder «Wissenschaftliche Beiträge zur Praxis der Mediation» einsteigen, um zum MAS zu gelangen.

Titel

Master of Advanced Studies der Berner Fachhochschule in Mediation

Durchführung

Der vollständige Studiengang dauert berufsbegleitend ca. 4 bis 6 Jahre (je nach individueller Studiengestaltung) und entspricht einem Jahr Vollzeitstudium.

Leitung und Auskunft

Prof. Yvonne Hofstetter Rogger,

Telefon 031 300 35 85, E-Mail yvonne.hofstetter@bfh.ch

Code: 1-06-001

Gesamtüberblick Studienaufbau Mediation

Zertifikatslehrgänge (ZLG) für die Ausbildung zum Mediator / zur Mediatorin	Qualifizierungsschritte
ZLG Basisausbildung Mediation 15 Tage Kursbetrieb, 4 Halbtage Intervision Einführung in die Grundlagen und in das Verfahren der Mediation sowie in die Kommunikation, das Rollenverständnis und die Haltung der Mediatorinnen und Mediatoren	Qualifizierung für die Anwendung einzelner Elemente der Mediation in der angestammten beruflichen Praxis. Überprüfung der eigenen Stärken und Perspektiven
ZLG Ausbildung in Mediation 18 Tage Kursbetrieb, 6 Tage Supervision Einführung in ein spezifisches Anwendungsfeld (Familienmediation / Wirtschaft und öffentlicher Bereich / Soziale und interkulturelle Mediation / Schule und Pädagogik / Opfer-Täter-Mediation) sowie Vertiefung der generalistischen Kompetenzen für die Mediation und Praxisreflexion	Qualifizierung für die Tätigkeit als Mediatorin/Mediator oder für den kompetenten Transfer der mediatorischen Fähigkeiten in die Berufspraxis
Abschlussarbeit Falldokumentation und theoretische Arbeit	Voraussetzung für die Anerkennung als Mediatorin/Mediator SVM bzw. SDM
Zertifikatslehrgänge (ZLG) für den Aufbau zum Abschluss des MAS in Mediation (Master of Advanced Studies in Mediation)	Qualifizierungsschritte
ZLG Wissenschaftliche Beiträge zur Praxis der Mediation 20 Tage Kursbetrieb, 3 Tage Coaching, 3 Tage Intervision Anwendung von für die Mediationspraxis relevantem Wissen aus verschiedenen Disziplinen	Qualifizierung für wissenschaftlich fundierte Praxis, für Projektarbeit sowie Lehre in Mediation und kooperativem Konfliktmanagement
ZLG Weiterbildung für Mediatorinnen und Mediatoren 16 Tage Kursbetrieb, 2 Tage Intervision Erweiterung der Kenntnisse in einem zusätzlichen Anwendungsfeld und ausgewählten Fragestellungen	Erweiterung des persönlichen Kompetenzprofils
Master-Thesis Verarbeitung theoretischer Grundlagen oder theoretische Reflexion praktischer Erfahrungen	Abschluss

Mit einem Klick zum Ziel

Geben Sie unter www.soziale-arbeit.bfh.ch im Suchfeld die Code Nummer ein, und Sie gelangen direkt zum Weiterbildungsangebot.

ZLG Integrative Beratung

Optimierung der Beratungspraxis durch theoretische Fundierung, Training und Reflexion

«Integrative Beratung» dient sowohl der Entwicklung von unausgeschöpften Potenzialen wie der Bearbeitung von psychosozialen Belastungen. Die Beratung zielt auf Erhaltung und Förderung der Ressourcen, Entwicklung von Coping-Strategien und der Bewältigung von Verlusterlebnissen. Sie bezieht soziale Netzwerke und deren Unterstützungsmöglichkeiten ein (Angehörigenarbeit, professionelle Netzwerke). Auf der Grundlage eines interdisziplinären, schulen- und methodenübergreifenden sowie wissenschaftlich breit abgestützten Ansatzes vermittelt der ZLG Grundlagen der Beratungspsychologie und trainiert die Anwendung praxisnah.

Zielgruppe

Der ZLG ist interprofessionell ausgerichtet. Er eignet sich für beratend tätige Fachleute verschiedener Berufsfelder, wie Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Berufsberatung, Erwachsenenbildung, Medizin, Pädagogik, Pflege, Psychologie, Personalführung und Recht.

Inhalte

- Basiskonzepte des integrativen Beratungsansatzes (3 Tage)
- Allgemeine Beratungstheorie (3 Tage)
- Beziehungstheorie (2 Tage)
- Selbsterfahrung (3 Tage)
- Interventions- und Methodenlehre (2 Tage)
- Krisenberatung und -intervention (2 Tage)
- Theorie und Praxis der Supervision in der «Integrativen Beratung» (3 Tage)
- Beratungsabschluss (2 Tage)
- Supervision – Transfer (3 Tage)
- Transfer – Zertifizierung (2 Tage)

Durchführung: 25 Kurstage, Oktober 2006 bis November 2007

Kosten: Fr. 6400.–

Leitung und Auskunft: Prof. Dr. Alexander Rauber,
Telefon 031 300 35 14, E-Mail alexander.rauber@bfh.ch
Code: WN06-10-4

ZLG Vormundschaftliche Mandate

Umfassende Qualifizierung im Kindes- und Erwachsenenschutz

Der ZLG thematisiert und vertieft methodische Fragen bei der Führung von vormundschaftlichen Mandaten sowie materiell- und formalrechtliche Fragen mit Auswirkungen auf die vormundschaftlichen Aufgaben. Anhand von Praxissituationen aus dem Arbeitsalltag der Kursteilnehmenden und ausgewählten Fallbeispielen werden verschiedene Themen interdisziplinär bearbeitet, Lösungsmodelle entwickelt und praxisnahe Arbeitshilfen vermittelt. Die Absolvierenden werden zu Spezialistinnen und Spezialisten im Bereich des zivilrechtlichen Kindes- und Erwachsenenschutzes. In Kooperation mit der Hochschule für Soziale Arbeit HSA Luzern.

Zielgruppe

Fachpersonen, die als vormundschaftliche Mandatsträgerinnen und -träger in der gesetzlichen Sozialarbeit tätig sind.

Inhalte

- Einführung/Personenrecht/Revision
 - Mandatsführung – rechtliche und methodische Aspekte
 - Kindesrecht
 - Kinderschutz als interdisziplinäre Aufgabe
 - Aufgaben und Rollen der vormundschaftlichen Organe in eherechtlichen Verfahren
 - Schwierige Beratungssituationen
 - Voraussetzungen und Möglichkeiten des Erwachsenenschutzes
 - Aufgaben Pflichten und Kompetenzen als Mandatsträger/in
 - Coaching
 - Qualitätsmanagement und Haftung/Qualifikationstag
- Änderungen im Rahmen der Detailplanung bleiben vorbehalten.

Durchführung: Januar bis Dezember 2007 in Bern
Leitung und Auskunft:

Diana Wider,
Telefon 041 367 48 87, E-Mail dwider@hsa.fhz.ch
Prof. Alexander Kobel,
Telefon 031 300 35 85, E-Mail alexander.kobel@bfh.ch
Code: WN07-11-5

ZLG Soziale Sicherheit

Vertiefte Rechtskenntnisse zur Erschliessung materieller Ressourcen

Absolventinnen und Absolventen des ZLG Soziale Sicherheit vertiefen ihre Kenntnisse über die Sozialversicherungen und die Sozialhilfe und deren Zusammenhang mit dem Subsidiaritätsprinzip. Sie bauen sich ein praxisbezogenes Übersichtswissen auf, das ihnen erlaubt, anhand von konkreten Lebenssituationen ihrer Klientinnen und Klienten Leistungen im Sozialrecht zu erschliessen. Sie kennen Ansprüche, Rechte und Pflichten der Klientinnen und Klienten und können diese durchsetzen, wenn nötig auch in strittigen Fällen. Sie erwerben Kenntnisse zu den erforderlichen Verwaltungsverfahren und können gezielt mit Fachpersonen aus anderen Professionen und Disziplinen zusammenarbeiten.

In Kooperation mit der Hochschule für Soziale Arbeit Luzern.

Zielgruppe

Fachpersonen, die hauptberuflich in der gesetzlichen Sozialarbeit tätig sind oder dort tätig werden wollen.

Inhalte

- Einführung und Arbeitsorganisation
 - Soziale Sicherheit und Sozialrecht
 - Rechtliche Aspekte
 - Leistungen infolge von Krankheit und Unfall
 - Berufliche und medizinische Eingliederungsmassnahmen
 - Renten und Zusatzleistungen
 - Fallseminar
 - Sozialhilfe
 - Arbeitsrecht
 - Migration und Ausländerrecht
 - Opferhilfe
 - Bilaterale Verträge – Auswirkungen auf die Sozialversicherungen
 - Qualifikation und Abschluss
- Änderungen im Rahmen der Detailplanung bleiben vorbehalten.

Durchführung: März 2007 bis Dezember 2007 (23 Kurstage)

Kursort: Die einzelnen Kurseinheiten werden abwechslungsweise in Bern und in Luzern durchgeführt.

Leitung und Auskunft:

Manfred Seiler,

Telefon 041 367 48 29, E-Mail mseiler@hsa.fhz.ch

Prof. Alexander Kobel,

Telefon 031 300 35 85, E-Mail alexander.kobel@bfh.ch

Code: WN07-08-4

ZLG Organisationswandel gestalten und (beg-)leiten

Die Organisation muss sich laufend auf die Veränderungen in ihrem Wirkungskreis anpassen. Die Strukturen und Prozesse sind auf neue Bedürfnisse auszurichten, und das Personal muss über die nötigen Qualifikationen verfügen. Organisationale Veränderungen sind facettenreich, mehrschichtig und komplex. Der Lehrgang systematisiert diese Aspekte und zeigt praxisnah auf, wie die Führungspersonen den Wandel aktiv gestalten können. Den Lehrveranstaltungen, die sich auf die individuellen Entwicklungs- und Lernziele der Teilnehmenden ausrichten und rund 40% des Lernaufwandes ausmachen, gehen Vorbereitungsstudien voraus. Darüber hinaus umfasst der Lernaufwand Reflexionen, Analysen und Lösungen aus der eigenen Führungspraxis.

Zielgruppe

Der Lehrgang richtet sich an Führungspersonen des mittleren Managements aus allen Branchen und Arbeitsfeldern der Wirtschaft und Verwaltung, dem Sozial-, Gesundheits-, Bildungs- sowie Nonprofit-Bereich.

Inhalte

- Einführung (2 Tage)
- Verstehen und Steuern von Organisationen (4 Tage)
- Organisationen verändern Teil 1 (2 Tage)
- Organisationen verändern Teil 2 (6 Tage)
- Personalentwicklung (4 Tage)
- Veränderungscontrolling Teil 1 (2 Tage)
- Veränderungscontrolling Teil 2 (2 Tage)
- Einzelcoaching (6 x 1 Std.)
- Kollegiales Coaching (6 x 3 Std.)
- Abschlusskolloquium (3 Tage)

Durchführung: Beginn Frühling 2007

Leitung und Auskunft: Prof. Dr. Renate Grau,

Telefon 031 300 35 85, E-Mail renae.grau@bfh.ch

Code: 2-07-009

ZLG Case Management

Neue Ansätze professionellen methodischen Handelns

Case Management ermöglicht im Sozial-, Kranken- und Unfallversicherungs-, Gesundheits- und Rehabilitationsbereich die zielorientierte Kooperation in der Bearbeitung von anspruchsvollen Mehrfachproblemen. Im Zentrum steht eine konzeptionelle und methodische Neuorientierung zur Fall- und Systemsteuerung. Der arbeitsteilige Kooperationsprozess mit Klientinnen und Klienten sowie weiteren Beteiligten wird systematisiert und die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Leistungserbringenden im Versorgungssystem verbindlich geregelt. Der ZLG qualifiziert für den Aufbau und die Koordination von Hilfeleistungssystemen bei komplexen Problemlagen und führt zu einer effektiven, fachlich begründeten, ressourcenorientierten und kooperativen Fallführung. Gleichzeitig wird der Bezug hergestellt zu den betrieblichen Aspekten des Case Managements.

In Kooperation mit der Hochschule für Soziale Arbeit HSA Luzern.

Zielgruppe

Der Zertifikatslehrgang richtet sich an folgende Zielgruppen:

- Fachleute der Sozialen Arbeit und weitere Berufe des Sozialwesens
- Fachleute aus dem Versicherungsbereich (Sozial-, Kranken-, Unfall- sowie Haftpflichtversicherung), welche mit dem Fallmanagement betraut sind oder Steuerungsfunktionen innehaben
- Fachpersonen aus dem Gesundheits- und Rehabilitationsbereich, welche mit der Erbringung, Koordination, Vernetzung und Steuerung von Dienstleistungen in ihrem Fachbereich beauftragt sind.

Inhalte

- Einführung ins Case Management und in die Entwicklung in der Praxis (3 Tage)
- Lösungsmöglichkeiten systematisch entwickeln (2 Tage)
- Assessment – Erfassung der Ausgangslage (3 Tage)
- Kontrakt – Zielorientierte Handlungspläne (2 Tage)
- Organisation und Koordination der Leistungen (2 Tage)
- Evaluation – Überprüfung des Handelns (2 Tage)
- Verhandlungsführung im Case Management (2 Tage)
- Anspruchsvolle Gesprächssituationen im Case Management (2 Tage)
- Case Management als institutionell verankerte Dienstleistung (3 Tage)
- Betriebliche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für Case Management (1 Tag)
- Interdisziplinäre und interinstitutionelle Zusammenarbeit (2 Tage)
- Qualifikation und Abschluss (1 Tag)

Änderungen im Rahmen der Detailplanung bleiben vorbehalten.

Durchführung: Oktober 2006 bis November 2007 (ausgebucht), März 2007 bis März 2008 (ausgebucht – Warteliste), Frühling 2007 (geplant), Oktober 2007

Leitung und Auskunft:

Prof. Lukas Leber,

Telefon 031 300 35 85, E-Mail lukas.leber@bfh.ch

Prof. Roland Woodtly,

Telefon 041 367 48 48, E-Mail rwoodtly@hsa.fhz.ch

Code: 2-07-010

Mit einem Klick zum Ziel

Geben Sie unter www.soziale-arbeit.bfh.ch im Suchfeld die Code Nummer ein, und Sie gelangen direkt zum Weiterbildungsangebot.

ZLG Qualitätsmanagement

Entwickeln und Steuern der Qualität in Organisationen des Sozial- und Gesundheitswesens

Das Richtige richtig tun, die eigene Qualitätsfähigkeit sicherstellen und nachweisen: Dies sind die aktuellen Herausforderungen für Organisationen und Einrichtungen, welche personenbezogene soziale Dienstleistungen erbringen. Die Teilnehmenden lernen massgebende Qualitätsmanagement-Systeme sowie anwendungsorientierte Methoden und Instrumente kennen. Sie sind befähigt, das Gelernte in die eigene Praxis umzusetzen.

Zielgruppe

Das speziell für Dienstleistungsorganisationen entwickelte Angebot richtet sich an Fach- und Führungspersonen im Sozial- und Gesundheitswesen und in der Verwaltung sowie an Behördenmitglieder.

Inhalte

Einführung ins Thema Qualität und Qualitätsmanagement:

- Grundlagen und theoretische Hintergründe (2 Tage)
- Qualitätsziele entwickeln und operationalisieren: Erarbeiten von Kriterien, Indikatoren, Standards und Erhebungsmethoden (2 Tage)
- Anspruchsgruppen-Orientierung, Fehler- und Reklamations-Management (2 Tage)
- Selbstevaluation, interne Evaluation: Audits, Qualitätsreporting, Einführen von kollegialen Audits (2 + 4 Tage)
- BestPractice, Lernen von den Besten (3 + 1 Tag)
- Qualitätsmanagement in der Praxis: Umsetzen, Instrumente, Strukturen (2 Tage)
- Qualitätsmanagement-Systeme, Qualitätsverantwortliche, Qualitätsmanager (2 Tage)
- Zertifikats-Modul (2 Tage)

Programmänderungen bleiben vorbehalten.

Durchführung: voraussichtlich 2008

Leitung und Auskunft: Prof. Philipp Schneider,
Telefon 031 300 35 85, E-Mail philipp.schneider@bfh.ch
Code: 2-07-011

ZLG Führungskompetenzen

Aktuelle Führungskonzepte und -instrumente

In diesem ZLG werden die besonderen Anforderungen an die Führungseigenschaften des mittleren Managements in einen grösseren theoretischen Kontext gestellt und vor dem Hintergrund der beruflichen Erfahrungen der Studierenden aus verschiedenen Branchen und Wirtschaftszweigen reflektiert. Die Studierenden werden darin unterstützt, das Gelernte in ihre eigene Führungspraxis zu übertragen und situative Lösungs- und Handlungsansätze zu entwickeln. Das vorliegende Konzept des Zertifikatslehrgangs wurde von und in Zusammenarbeit mit Führungskräften des mittleren Managements aus verschiedenen Branchen entwickelt und im Verlaufe der bisher zwei Durchführungen stetig verbessert.

Zielgruppe

Personen mit Führungserfahrung und solche, bei denen die Übernahme einer Führungsaufgabe in Aussicht steht, aus allen Branchen und Arbeitsfeldern: aus Dienstleistungs- und Produktionsbetrieben, NPO des Sozial-, Gesundheits-, Bildungswesens, aus Kirche, öffentlicher Verwaltung und Politik.

Inhalte

- Einführung (2 Tage)
 - Führung und Organisation (3 Tage)
 - Gesprächsführung und Konfliktmanagement (4 Tage)
 - Strategisches Personalmanagement (2 Tage)
 - Selbst- und Teammanagement (3 Tage)
 - Projektmanagement (3 Tage)
 - Qualitätsmanagement (3 Tage)
 - Wissens- und Informationsmanagement (2 Tage)
 - Assessment (2 Tage)
 - Follow-up (1 Tag)
- Programmänderungen bleiben vorbehalten.

Durchführung: voraussichtlich 2008

Leitung und Auskunft: Prof. Dr. Renate Grau,
Telefon 031 300 35 85, E-Mail renaete.grau@bfh.ch
Code: 2-07-012

ZLG Systemische Konzepte in der Sozialen Arbeit und in der Beratung

Aktuelle systemische Sichtweisen und Methoden

In diesem ZLG lernen die Teilnehmenden eine Auswahl von Ansätzen systemischer Beratung und Intervention soweit kennen, dass sie diese Möglichkeiten bewusst nutzen können. Sie beginnen, ihre Praxis zunehmend mit systemischem Denken und Handeln zu durchdringen. Damit dieser Prozess in Gang kommen kann, wird die Vermittlung theoretischer Grundlagen verknüpft mit Training und persönlicher Reflexion. Zudem bietet der ZLG Einblick in einzelne ausgewählte Verfahren, denen systemische Konzepte zu Grunde liegen.

Zielgruppe

Fachleute verschiedener Berufe, die mit Aufgaben der sozialen Beratung betraut sind (klassische Sozialarbeit, Case Management, Erziehungsberatung, Schüler- und Schülerinnenberatung, Beratung im stationären Kontext, usw.).

Inhalte

- Einführung (1 Tage)
 - Entwicklung systemischer Konzepte (3 Tage)
 - Problem- und Ressourcenanalyse in der Sozialen Arbeit unter Bezug der Systemischen Denkfigur SDF (3 Tage)
 - Das Meilener-Konzept – ein systemischer Entwurf für die beraterische Praxis (6 Tage)
 - Mediative Intervention in Konflikten (3 Tage)
 - Lösungsfokussierte Beratung (2 Tage)
 - Supervision (6 einzelne Tage)
 - Qualifizierung und Abschluss (1 Tage)
- Programmänderungen bleiben vorbehalten.

Durchführung: voraussichtlich 2008

Leitung und Auskunft: Prof. Yvonne Hofstetter Rogger,
Telefon 031 300 35 81, E-Mail yvonne.hofstetter@bfh.ch
Code: 2-07-013

ZLG Opferhilfe

Beratung und Unterstützung von Opfern gemäss OHG

Opfer befinden sich meist in einer aussergewöhnlichen Lebenssituation, geprägt von psychischen Belastungen und oft verbunden mit finanziellen Problemen. Die Beratung von Opfern verlangt die Verknüpfung von psychosozialer Unterstützung, sachgerechter Information und effizienter Erschliessung von Ressourcen. Der ZLG vermittelt die nötigen Rechts- und Sachkenntnisse für die Vertretung der Bedürfnisse und Interessen der Klientel und Kenntnisse psychischer Prozesse bei von Gewalt betroffenen Menschen.

Zielgruppe

Fachleute verschiedener Professionen, die Leistungen im Rahmen der gesetzlichen Opferhilfe erbringen. Dies sind in erster Linie Mitarbeitende von Opferberatungsstellen. Es können auch Fachleute teilnehmen, die in selbstständiger Praxis oder in Institutionen Leistungen im Rahmen der Opferhilfe erbringen.

Inhalte

- Fachkurs Opferhilfe (14 Tage), siehe Seite 32
- Wahlseminare (3–4 Tage) Zur Wahl stehen Fachseminare aus dem Programm des Fachbereiches Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule und in Absprache mit der Kursleitung auch einzelne, extern besuchte Seminare (insbesondere für spezifische, nicht intern angebotene Themen).
- Supervision (7 x 1 Std.) oder Intervision (4 x 2,5 Std.) Gemeinsame Bearbeitung von Fällen aus der Praxis der Teilnehmenden (Intervision). Reflexion des eigenen Denkens, Fühlens und Handelns in der Zusammenarbeit mit Klientinnen und Klienten sowie anderen beteiligten Fachleuten: Erforschung der eigenen mentalen Modelle (Supervision), verteilt auf die ganze Dauer des ZLG
- Literaturstudium

Durchführung: Beginn mit jedem Fachkurs Opferhilfe

Kosten: Zu den Kosten für den Fachkurs kommen die Kosten für Kurse nach Wahl und allfällige Supervision, Abschluss ZLG Fr. 550.–.

Leitung und Auskunft:

Susanne Nielen Gangwisch,

E-Mail gangwisch@freesurf.ch

Prof. Yvonne Hofstetter Rogger,

Telefon 031 300 35 85, E-Mail yvonne.hofstetter@bfh.ch

Code: WON06-04

ZLG Praxisausbildung

Qualifizierte Praxisausbildnerinnen und -ausbildner für angehende Sozialarbeitende

Der ZLG Praxisausbildung ermöglicht es den Teilnehmenden, sich über den Fachkurs Praxisausbildung hinaus vertieft mit aktuellen Entwicklungen in Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit auseinander zu setzen und sich somit für die Rolle als Ausbildnerin oder Ausbilder sowohl methodisch-didaktisch als auch fachlich gut zu qualifizieren. Der ZLG besteht aus dem Fachkurs Praxisausbildung und einem individuell geplanten Aufbauprogramm mit Fachseminaren zu ausgewählten fachlichen Fragestellungen.

Zielgruppe

Absolventinnen und Absolventen des Fachkurses Praxisausbildung

Inhalte

- Fachkurs Praxisausbildung (11 Tage) (siehe Seite 32)
- Aufbauprogramm (insgesamt 12 Tage):
 - max. 4 Tage aus dem Themenbereich Sozialmanagement
 - 6 bis 12 Tage aus dem Themenbereich Methodisches Handeln
 - max. 4 Tage aus dem Themenbereich Spezifische Fachkenntnisse

– Integration und Abschluss (2 Tage):

Präsentation und Diskussion von Abschlussarbeiten

Durchführung: Beginn mit jedem Fachkurs Praxisausbildung

Kosten: Die Kosten für den Fachkurs Praxisausbildung gehen zu Lasten der Berner Fachhochschule. Die Kosten für das Aufbauprogramm sind abhängig von den jeweiligen Kursgebühren der ausgewählten Kurse (ca. Fr. 3500.–). Für die Beurteilung der Transferarbeit und die Zertifizierung wird zudem eine Gebühr von Fr. 300.– verlangt.

Leitung und Auskunft: Prof. Andreas Dvorak (für den Fachkurs und die Integration/Abschluss),

Telefon 031 300 35 16, E-Mail andreas.dvorak@bfh.ch

Prof. Alexander Kobel (für das Aufbauprogramm),

Telefon 031 300 35 85, E-Mail alexander.kobel@bfh.ch

Code: WN02-02-1

ZLG Konfliktbearbeitung und Mediation

Anwendung mediativer Interventionen in verschiedenen Berufsrollen

Die Bedeutung der Kompetenz, in Konflikten konstruktiv und integrativ intervenieren zu können, wird in verschiedenen Berufsfeldern und Funktionen zunehmend wahrgenommen. Der ZLG ist aus dem modularen Baukasten des Ausbildungsprogrammes in Mediation speziell für Fachleute konzipiert worden, die sich über den ZLG Basisausbildung in Mediation hinaus in einen Anwendungsbereich vertiefen wollen, ohne die standardisierte Qualifizierung als Mediator/Mediatorin anzustreben. Im Zentrum stehen das Erlernen der Grundlagen der Mediation und die Vermittlung kontextspezifischen Know-hows wahlweise für den sozialen Bereich, die Bereiche Führung, Schule und Pädagogik oder restorative Justiz. Der ZLG eignet sich besonders für Absolventinnen und Absolventen von modularen MAS-Programmen wie z.B. MAS in Soziale Arbeit oder MAS in Integratives Management.

Zielgruppe

Der ZLG ist interprofessionell ausgerichtet und wendet sich an Fachleute aus den Bereichen Soziale Arbeit, Recht, Führung, Beratung, Pädagogik, Psychologie, Technik.

Inhalte

15 Tage ZLG Basisausbildung Mediation (siehe Seite 26)

7–8 Tage anwendungsfeldspezifische Trainings

2–3 Tage methodisches Wahlmodul

Durchführung: Beginn mit jedem ZLG Basisausbildung Mediation möglich, individuell gestaltetes Anschlussprogramm

Kosten: ZLG Basisausbildung in Mediation Fr. 4800.–,

Anschlussprogramm ca. Fr. 5000.– (je nach gewählten Modulen)

Auskunft: Lucia Walter,

Telefon 031 300 35 85, E-Mail lucia.walter@bfh.ch

Code: 2-06-009

Mit einem Klick zum Ziel

Geben Sie unter www.soziale-arbeit.bfh.ch im Suchfeld die Code Nummer ein, und Sie gelangen direkt zum Weiterbildungsangebot.

ZLG Basisausbildung Mediation

Fachleute unterschiedlicher Berufe, die professionell mit Konflikten zu tun haben, finden in der Mediation Möglichkeiten der konstruktiven Bearbeitung von Konflikten. Mediation bedeutet freiwillige Selbstregulierung von Konflikten mit Unterstützung allparteilicher Dritter ohne Entscheidungsgewalt. Diese Basisausbildung bietet die Möglichkeit, sich mit Mediation vertraut zu machen und mediatorische Herangehensweisen in die eigene Arbeit zu integrieren. Zudem ermöglicht sie den Teilnehmenden, sich über die Eignung und die weiteren Perspektiven als Mediator oder Mediatorin klar zu werden.

Zielgruppe

Fachleute verschiedener Disziplinen mit einem Abschluss auf tertiärer Stufe (Fachhochschule, Höhere Fachschule, Universität) oder äquivalenter Vorbildung. Wer diese Voraussetzungen formal nicht erfüllt, jedoch über mehrjährige Praxis in der Intervention in Konflikten verfügt, kann sich über Ausnahmeregelungen informieren.

Inhalte

- Mediation als konstruktive Konfliktbearbeitung (3 Tage)
- Methodik der Mediation (7 Tage)
- Umgang mit Diversität in der Mediation (2 Tage)
- Training und Abschluss (3 Tage)
- Intervention – 4 Halbtage Erfahrungsaustausch in Gruppen, verteilt auf die ganze Dauer des ZLG
- Literaturarbeit

Durchführung

- 24. Durchführung: 24.–26. August 2006, 20.–22. September 2006, 28. November–1. Dezember 2006, 8./9. Januar 2007 und 7.–9. März 2007. Code: 2-06-007
- 25. Durchführung: 21.–23. November 2006, 31. Januar–2. Februar 2007, 27.–30. März 2007, 3./4. Mai 2007 und 11.–13. Juni 2007. Code: 2-06-008
- 26. Durchführung: 5.–7. Februar 2007, 7.–9. März 2007, 8.–11. Mai 2007, 18./19. Juni 2007, 10.–12. September 2007. Code: 2-06-012

Kosten: Fr. 3900.– für den Basiskurs, Fr. 900.– für Kurseinheit 5 und Zertifizierung

Leitung: Prof. Daniel Gasser,

Telefon 031 300 35 85, E-Mail daniel.gasser@bfh.ch

Auskunft: Sonja Hostettler, Lucia Walter,

Telefon 031 300 35 85, E-Mail mediation@bfh.ch

ZLG Weiterbildung für Mediatorinnen und Mediatoren

Erweiterung und Vertiefung der mediatorischen Handlungskompetenz

Die Kompetenz von Mediatorinnen und Mediatoren steht und fällt mit ihren Praxiserfahrungen und deren Reflexion sowie der ständigen Erweiterung und Vertiefung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten. Wer die Anerkennung als Mediatorin bzw. als Mediator aufrechterhalten will, muss regelmässige Weiterbildung ausweisen. Dieser Zertifikatslehrgang ermöglicht es, die Weiterbildungskurse mit einem Zertifikatsabschluss zu bündeln. Das grosse Baukastenprogramm in Mediation des Fachbereiches Soziale Arbeit bietet dazu viele Möglichkeiten, zudem werden in beschränktem Umfang auch extern besuchte Kurse angerechnet.

Zielgruppe

Ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren oder Mediatoren und Mediatorinnen mit Basisausbildung und Praxiserfahrung

Inhalte

- Anwendungsfeldspezifische Trainings (4 Tage)
- Weiterbildung zur Erweiterung und Vertiefung der methodischen Kompetenzen (12 Tage)
- Intervention (2 Tage)

Durchführung: Beginn jederzeit und Abschluss innerhalb von max. 3 Jahren

Kosten: ca. Fr. 7200.–

Leitung: Prof. Yvonne Hofstetter Rogger,

Telefon 031 300 35 85, E-Mail yvonne.hofstetter@bfh.ch

Auskunft: Lucia Walter,

Telefon 031 300 35 85, E-Mail mediation@bfh.ch

Code: 2-05-005

ZLG Moderation und Mediation im interkulturellen und interreligiösen Dialog **[neu]**

In Zusammenarbeit mit dem Verein Haus der Religionen – Dialog der Kulturen

Fachleute aus verschiedenen Berufsgruppen und unterschiedlicher Religionszugehörigkeit und Herkunft können sich mit diesem Lehrgang für die Übernahme von vermittelnden Funktionen im interkulturellen und interreligiösen Dialog qualifizieren. Im Vordergrund stehen die Arbeit an der Rolle und Haltung als allparteiliche Dritte, die Reflexion des Denkens, Fühlens und Handelns im Umgang mit Menschen, für die andere Werte und Normen wichtig sind, sowie die Einübung von methodischen Elementen der Mediation. Die Teilnehmenden lernen zudem die wichtigsten Botschaften der im Verein Haus der Religionen vertretenen Weltreligionen kennen.

Zielgruppe

Das Angebot richtet sich an Angehörige verschiedener Berufsgruppen, Religionen und Herkunft. Es sind gute Deutschkenntnisse notwendig sowie die Fähigkeit, Wissen zu verarbeiten und die eigene Haltung und Rolle zu reflektieren.

Inhalte

- Moderation und Mediation im interkulturellen Kontext (12 Tage)
- Religionen und der interreligiöse Dialog (9 Tage)
- Praxistransfer (4 Tage)

Durchführung: November 2006 bis ca. Ende 2007

Informationsveranstaltung

Mittwoch, 6. September 2006, 18.30–20.30 Uhr, BFH Soziale Arbeit, Hallerstrasse 8, 3012 Bern. Anmeldung erwünscht mit beiliegender Anmeldekarte oder per E-Mail an fbs-wdf@bfh.ch

Kosten: Fr. 6500.–

Leitung: Prof. Yvonne Hofstetter Rogger,

Telefon 031 300 35 85, E-Mail yvonne.hofstetter@bfh.ch

Auskunft: Lucia Walter,

Telefon 031 300 35 85, E-Mail mediation@bfh.ch

Code: 2-06-011

ZLG Wissenschaftliche Beiträge zur Praxis der Mediation

Ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren erhalten mit diesem Lehrgang die Möglichkeit, sich für eine wissenschaftlich fundierte Praxis, für Projektarbeit sowie für Lehre zusätzlich zu qualifizieren. In diesem Lehrgang geht es darum, den Wissensbeständen auf die Spur zu kommen, die für eine fundierte Mediationspraxis relevant sind. Die Teilnehmenden vertiefen ihre Kenntnisse, die dem Verständnis von Menschen in Konflikten und von Konflikten betroffenen Systemen sowie einer reflektierten Betrachtung und Steuerung des Mediationsprozesses dienen.

Zielgruppe

Ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren (oder kurz vor Abschluss ihrer Ausbildung Stehende)

Inhalte

- Mediation – eine interdisziplinäre und interkulturelle Praxis, interdisziplinäre Teams von Mediatoren und Mediatorinnen, Menschen in Konflikten, ausgewählte sozialpsychologische Grundlagen für die Mediation, Wendepunkte in der Mediation, Recht und Macht, wissenschaftliche Forschung im Dienste der Mediation, Schlüssel-situationen in der Mediation – systemisch gesehen, systemisches Organisationswissen für Mediatorinnen und Mediatoren, Nutzung von in anderen Disziplinen entwickeltem Know-how für die Mediation (20 Tage)
- Coaching (3 Tage)
- Intervention (3 Tage)

Durchführung: Start 21. September 2006, Dauer ca. 1 Jahr
Kosten: Kurs Fr. 8400.–, Coaching Fr. 1300.–, Zertifizierung Fr. 200.–
Leitung: Prof. Yvonne Hofstetter Rogger,
Telefon 031 300 35 85, E-Mail yvonne.hofstetter@bfh.ch
Auskunft: Lucia Walter,
Telefon 031 300 35 85, E-Mail mediation@bfh.ch
Code: 2-06-002

ZLG Ausbildung in Mediation

(mit wählbarem Anwendungsschwerpunkt)

Wer Mediation als Dienstleistung praktizieren will, braucht über die Basisausbildung hinaus sowohl erweiterte und vertiefte methodische Kompetenzen als auch Know-how, um in einem spezifischen Kontext medieren zu können. Die modulare Ausbildung in Mediation erlaubt es den Teilnehmenden, sich in einem wählbaren Anwendungsschwerpunkt für die selbstständige Durchführung von Mediationen gemäss den Ausbildungsstandards des Schweizerischen Dachverbands Mediation (SDM) zu qualifizieren.

Die wählbaren Anwendungsschwerpunkte sind:

- Mediation in und zwischen Organisationen (Wirtschaft oder Wirtschaft und öffentlicher Bereich)
- Soziale und interkulturelle Mediation (Konflikte im sozialen Nahraum von Familie und Nachbarschaft)
- Mediation in Schule und Pädagogik
- Mediation in strafrechtsrelevanten Konflikten (Opfer-Täter-Mediation)

Zielgruppe

Fachleute verschiedener beruflicher Herkunft mit ZLG Basisausbildung Mediation (in einer Übergangszeit bis 2007 auch Basiskurs Mediation)

Inhalte

- Anwendungsfeldspezifische Trainings (8–12 Tage)
- Wahlmodule zur Erweiterung und Vertiefung der methodischen Kompetenzen (6–10 Tage)
- Gruppensupervision (6 Tage)

Durchführung: Ein Einstieg in das Programm ist jederzeit (nach Abschluss der Basisausbildung) möglich.

Kosten: Es ist mit Gesamtkosten von ca. Fr. 11 000.– und Fr. 500.– für die Zertifizierung zu rechnen.

Leitung: Prof. Yvonne Hofstetter Rogger,
Telefon 031 300 35 85, E-Mail yvonne.hofstetter@bfh.ch

Auskunft: Lucia Walter,

Telefon 031 300 35 85, E-Mail mediation@bfh.ch

Code: 2-02-001

ZLG Ausbildung in Mediation mit Spezialisierung in Familienmediation

Wer Mediation als Dienstleistung praktizieren und sich zudem auf Familienmediation spezialisieren will, wählt nach der Basisausbildung diesen Zertifikatslehrgang, der vom Europäischen Forum für Ausbildung und Forschung in Familienmediation und den schweizerischen Verbänden SVM und SDM anerkannt ist. In diesem Lehrgang wird unter Familienmediation weit mehr als die schon etablierte Trennungs- und Scheidungsmediation verstanden. Dazu gehören Familienkonflikte aller Art, z.B. zwischen Generationen, Spannungen in Fortsetzungsfamilien, Nachscheidungs- und Besuchsrechtskonflikte, Konflikte in Pflegeverhältnissen usw. Der Transfer des Gelernten auf andere Anwendungsfelder wird im Unterricht und in der Supervision unterstützt.

Zielgruppe

Fachleute verschiedener beruflicher Herkunft mit ZLG Basisausbildung Mediation (in einer Übergangszeit bis 2007 auch Basiskurs Mediation) und zwei Jahren Beratungserfahrung. Für die Supervision und die Abschlussarbeit brauchen die Teilnehmenden die Möglichkeit, praktische Erfahrungen in der Familienmediation zu machen.

Inhalte

- Konfliktkonstellationen in Familien
- Beginn des Prozesses in der Familienmediation
- Verstehen und Kommunikation – Konflikt und Verhandeln
- Optionen – Verhandeln – Entscheiden
- Entscheiden und Vereinbaren – faire Lösungen
- Kinder und ihre Bedürfnisse
- Recht und Rechtsverwendung in der Familienmediation
- Supervision

Durchführung: 23. Oktober 2006 bis Juni 2007
(16 Kurstage und Supervision)

Kosten: Fr. 10 000.– und Fr. 500.– für die Zertifizierung

Leitung und Auskunft: Prof. Daniel Gasser,
Telefon 031 300 35 85, E-Mail daniel.gasser@bfh.ch

Code: 2-06-004

Mit einem Klick zum Ziel

Geben Sie unter www.soziale-arbeit.bfh.ch im Suchfeld die Code Nummer ein, und Sie gelangen direkt zum Weiterbildungsangebot.

Fallsteuerung

Steuerung von Quantität und Qualität in sozialen Diensten

Der Bedarf nach Sozialer Arbeit steigt kontinuierlich an. Demgegenüber steht eine stets begrenzte Kapazität für Soziale Arbeit. In diesem Spannungsfeld sind soziale Dienste gefordert, effizient und effektiv zu arbeiten. Der Kurs bietet eine Einführung in ein integratives Fallbearbeitungskonzept, das fachlich-methodische Prinzipien der Ressourcen- und Sozialraumorientierung mit einem gezielten Einsatz der vorhandenen personellen Kapazitäten verbindet und eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung unterstützt.

Dozent

Prof. Alexander Kobel, Projektleiter Methodenentwicklung/
Fachberatung am Fachbereich Soziale Arbeit der BFH

Kosten: Fr. 145.–

Durchführung: 20. September 2006, 13.30–17.00 Uhr

Anmeldetermin: 20. August 2006

Code: 3-06-138

Regionalisierung der Spitex-Landschaft

[neu]

Eine Impulsveranstaltung für Gemeindebehörden und Spitex-Verantwortliche

Die demographische Entwicklung, Fallpauschalen in den Spitälern und weitere Faktoren verlangen eine zukunftsgerichtete Neuausrichtung der Spitex-Organisationen. Der Kurs informiert über die wichtigsten aktuellen Rahmenbedingungen für die Spitex (auch spezifisch im Kanton Bern), über Wege und Modelle der Regionalisierung, über Aufgaben und Rollen von Gemeinden und Spitex-Vorständen sowie über die Möglichkeiten eines Qualitätsreportings.

Dozierende

Rahel Gmür, MBA Nonprofit Management, Präsidentin Spitex Bern,
Projektleitung Regionalisierungsprozess Kanton Bern i.A. Spitex
Verband Kanton Bern,

Prof. Daniel Iseli, Projektleiter Organisationsentwicklung und
Schulsozialarbeit am Fachbereich Soziale Arbeit der BFH

Prof. Philipp Schneider, Leiter Kompetenzzentrum
Qualitätsmanagement der BFH

Kosten: Fr. 145.–

Durchführung: 20. November 2006, 13.45–17.15 Uhr

Anmeldetermin: 20. Oktober 2006

Code: Code: 3-06-153

Schulsozialarbeit

Eine Einführung für Mitglieder von Schul- und Sozialbehörden

Soziale Probleme von Kindern und Jugendlichen beeinträchtigen die Schule und belasten den Unterricht. Immer häufiger prüfen Gemeinden die Einführung von Schulsozialarbeit. Der Kurs bietet einen Überblick über verschiedene Ansätze, Modelle und Konzepte der Schulsozialarbeit in der Schweiz, einen Erfahrungsbericht aus einem aktuellen Projekt und Hinweise zur Realisierung von Schulsozialarbeitsprojekten.

Dozierende

Prof. Daniel Iseli, Projektleiter Organisationsentwicklung und
Schulsozialarbeit am Fachbereich Soziale Arbeit der BFH
Ueli Imhof, dipl. Sozialarbeiter/Sozialpädagoge, Schulsozialarbeiter
Bern-Brunnmatt

Kosten: Fr. 145.–

Durchführung: 27. November 2006, 13.45–17.15 Uhr

Anmeldetermin: 27. September 2006

Code: 3-06-139

Sozialmanagement und Sozialplanung

Auf dem Weg zur Qualitätsfähigkeit

Entwickeln und Umsetzen des Qualitätsmanagements für Organisationen im Sozial- und Gesundheitswesen

Das Richtige richtig tun, die eigene Qualitäts- und Leistungsfähigkeit sicherstellen und nachweisen sind aktuelle Herausforderungen für Organisationen und Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitswesen. Der Kurs vermittelt den Teilnehmenden die nötige Sicherheit im Umgang mit Anforderungen an Qualität und des Qualitätsmanagement. Er basiert auf einem bewährten, theoretisch fundierten und fachlich erprobten Verständnis von Qualität, stellt Instrumente, Methoden und Vorgehen vor, informiert aber auch über die neusten Tendenzen und Entwicklungen.

Dozierende

Prof. Philipp Schneider,

Leiter Kompetenzzentrum Qualitätsmanagement der BFH

Prof. Daniel Iseli, Projektleiter Organisationsentwicklung und

Schulsozialarbeit am Fachbereich Soziale Arbeit der BFH

Kosten: Fr. 580.–

Durchführung: 23./24. Oktober 2006, 8.45–17.15 Uhr

Anmeldetermin: 23. August 2006

Code: 3-06-104

Kursreihe Qualitätsmanagement

Verstehen, Entwickeln und Steuern der Qualität in Dienstleistungsorganisationen des Sozial- und Gesundheitswesens

Interessierten Fachkräften bietet die Kursreihe eine massgeschneiderte, den persönlichen Bedürfnissen angepasste Vertiefung in das Qualitätsmanagement von Dienstleistungsorganisationen des Sozial- und Gesundheitswesens.

Anspruchsgruppen-Orientierung

Fehler und Reklamations-Management

Durchführung: 18./19. September 2006

Kosten: Fr. 760.–

Code: 3-06-107

Selbstevaluation, interne Evaluation

Audits, Qualitätsreporting Einführen von kollegialen Audits

Durchführung: 10./11. November 2006

Kosten: Fr. 760.–

Code: 3-06-108

BestPractice, Lernen von den Besten

Durchführung: 25.–27. Januar 2007

Kosten: Fr. 760.–

Code: 3-06-109

Qualitätsmanagement in der Praxis

Umsetzen, Instrumente, Strukturen, Wirkung

Durchführung: 16./17. März 2007

Kosten: Fr. 760.–

Code: 3-06-110

Qualitätsmanagement-Systeme

Qualitätsverantwortliche, Qualitätsmanager

Durchführung: 11./12. Juni 2007

Kosten: Fr. 760.–

Code: 3-06-111

Gesamtleitung: Prof. Philipp Schneider, Leiter des Kompetenzzentrums Qualitätsmanagement der BFH

Methodisches Handeln

Entwicklung systemischer Konzepte

Ein Modul des ZLG systemische Konzepte in der Sozialen Arbeit und in der Beratung

Systemische Ansätze beeinflussen wesentlich das Denken und Handeln in der professionellen psychosozialen Beratung. Der Kurs bietet einen Überblick über die Entwicklung systemischer Konzepte von der klassischen Familientherapie bis zu systemischen Perspektiven bei der Bearbeitung sozialer Probleme. Sie erhalten eine Einführung in Grundbegriffe der Systemtheorie und Grundprinzipien systemischer Praxis.

Dozent

Prof. Dr. rer. soc. Ulrich Pfeifer-Schaupp, dipl. Sozialarbeiter, Systemtherapeut und Professor für Sozialarbeitswissenschaft an der Evang. Fachhochschule für Sozialwesen in Freiburg im Breisgau

Kosten: Fr. 870.–

Durchführung: 21.–23. Juni 2006, 8.45–17.15 Uhr

Anmeldetermin: sofort

Code: 3-06-155

Integrieren mit Anreizen und Sanktionen? **[neu]**

Revidierte SKOS-Richtlinien: Möglichkeiten und Grenzen für die Sozialarbeit

(Soziale) Integration ist in Zeiten, in denen Erwerbsarbeit nicht mehr für alle vorhanden ist, ein schwieriges Unterfangen. Die revidierten SKOS-Richtlinien enthalten verschiedene Instrumente zur Förderung der (sozialen) Integration, die mit materiellen Anreizen und Sanktionen verbunden sind. Der Kurs bietet eine praxisorientierte und fachliche Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten und Grenzen einer mit Anreizen und Sanktionen verbundenen Sozialhilfe.

Dozierende

Prof. Rosmarie Ruder, Dozentin und Projektleiterin am Fachbereich Soziale Arbeit der BFH

Annette Wisler Albrecht, Fürsprecherin, Rechtsdienst Sozialamt Bern

Kosten: Fr. 580.–

Durchführung: 17./18. Oktober 2006, 8.45–17.15 Uhr

Anmeldetermin: 20. September 2006

Code: 3-06-154

Mit einem Klick zum Ziel

Geben Sie unter www.soziale-arbeit.bfh.ch im Suchfeld die Code Nummer ein, und Sie gelangen direkt zum Weiterbildungsangebot.

Methodisches Handeln

Problem- und Ressourcenanalyse in der Sozialen Arbeit unter Beizug der Systemischen Denkfigur (SDF)

Ein Modul des ZLG systemische Konzepte in der Sozialen Arbeit und in der Beratung

Ein angemessenes Bild über Situationen von Klientensystemen ist eine wichtige Voraussetzung für eine effektive und effiziente, ziel- und ressourcenbezogene, kooperative Bearbeitung von sozialen Problemen. Der Kurs bietet eine praxisorientierte Einführung in die Anwendung der Systemischen Denkfigur (SDF) zur Darstellung unstrukturierter, beruflicher Situationen und zur gezielten Beschaffung zusätzlich notwendiger Informationen im Verlaufe eines systematischen Problemlösungsprozesses.

Dozierende

Kaspar Geiser, dipl. Sozialarbeiter, Professor an der Hochschule für Soziale Arbeit Zürich

Maria Solèr, dipl. Sozialarbeiterin, Dozentin HSA Luzern

Kosten: Fr. 870.–

Durchführung: 26./27. September und 2. November 2006, 8.45–17.15 Uhr

Anmeldetermin: 26. August 2006

Code: 3-06-155

Krisenintervention

Wirksame Unterstützung für Menschen in akuten Belastungssituationen

Psychosoziale Arbeit ist häufig Arbeit mit belasteten Menschen in prekären Lebenslagen, mit Opfer von Stress und kritischen Lebensereignissen, die als Personen auch mit ihren sozialen Netzwerken in Krisen geraten sind. Angehörige helfender und beratender Berufe kommen damit in die Situation, Kriseninterventionen leisten zu müssen. Der Kurs gibt eine kompakte Einführung in moderne Modelle der Krisentheorie und Krisenintervention. Es werden konkrete Techniken der Krisenhilfe auf der Ebene der Gesprächsführung und der psychophysischen Stabilisierung vorgestellt und eingeübt.

Dozent

Prof. Dr. mult. Hilarion Petzold, wissenschaftlicher Leiter der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf

Kosten: Fr. 870.–

Durchführung: 30./31. Oktober, 1. November 2006, 8.45–17.15 Uhr

Anmeldetermin: 30. August 2006, nur noch wenige Plätze frei

Code: 3-06-124

Die Zielvereinbarung in der Sozialarbeit

Zielvereinbarungen mit Klientinnen und Klienten – ein Instrument wirkungsorientierter Sozialarbeit

«Nur wer ein Ziel hat, kann dort ankommen». Wirkungsorientierte Sozialarbeit zeichnet sich aus durch die Aushandlung, Vereinbarung und Überprüfung konkreter, erreichbarer Ziele. In diesen Prozess sind alle Beteiligten einzubeziehen, denn Ziele, die beim Willen der Beteiligten ansetzen, haben die besten Erfolgchancen. Auf der anderen Seite sind die Ziele auf den gesetzlichen Auftrag, beispielsweise in der Sozialhilfe abzustimmen. Der Kurs bietet eine trainingsorientierte Einführung und Vertiefung zu Zielvereinbarungen in der Praxis der Sozialarbeit.

Dozierende

Urs Hofer, dipl. Sozialarbeiter (NDS Management im Sozialwesen), Leiter des Sozialdienstes Belp

Prof. Alexander Kobel, Projektleiter Methodenentwicklung/ Fachberatung am Fachbereich Soziale Arbeit der BFH

Kosten: Fr. 580.–

Durchführung: 8./9. November 2006, 8.45–17.15 Uhr

Anmeldetermin: 8. September 2006

Code: 3-06-148

Das Meilener-Konzept – ein systemischer Entwurf für die beraterische Praxis

Ein Modul des ZLG systemische Konzepte in der Sozialen Arbeit und in der Beratung

Der Kurs bietet eine trainingsorientierte Einführung in Handwerkszeug und Handlungsregeln systemischer Beratung, wie Auftragsklärung, systemische Gesprächsführung, Visualisierungstechniken usw. Ausgangspunkt bildet dabei die Begegnung zwischen Beratern und Klientel und das Verstehen der Problemlage (Strukturen, Muster, Lebensthemen, Wirklichkeitskonstrukte).

Dozierende

Silvia Dinkel-Sieber, dipl. Sozialarbeiterin, systemische Paar- und Familientherapeutin

Ruth Schneider Rogger, dipl. Sozialarbeiterin, systemische Paar- und Familientherapeutin

Kosten: Fr. 1740.–

Durchführung: 16./17. November 2006, 14./15. Dezember 2006, 18./19. Januar 2007, 8.45–17.15 Uhr,

Anmeldetermin: 16. Oktober 2006

Code: 3-06-155

Mediative Intervention in Konflikten

Ein Modul des ZLG systemische Konzepte in der Sozialen Arbeit und in der Beratung

Konflikte kosten Energie, Zeit und Geld und lassen häufig einen Verlierer zurück. Der Kurs bietet eine Einführung in die Mediation als Methode der konstruktiven Konfliktbearbeitung. Die Teilnehmenden lernen die Mediation als strukturierten Prozess sowie die Grundhaltung und Rolle von Mediatorinnen bzw. Mediatoren kennen. Sie setzen sich mit den Möglichkeiten und Grenzen mediativer Arbeitsweisen in der Praxis auseinander.

Dozentin

Jutta Höch-Corona, Studienrätin, anerkannte Mediatorin und Ausbilderin im Bundesverband Mediation, Berlin

Kosten: Fr. 870.–

Durchführung: 12./13./14. Februar 2007, 8.45–17.15 Uhr

Anmeldetermin: 12. Januar 2007

Code: 3-06-155

Beratungsgespräche

Verstehen und verstanden werden – Kompetenzen erweitern

Das Beratungsgespräch ist ein zentrales Element im Prozess sozialer Hilfe und Unterstützung. Im Alltag fehlt oft der Raum, um neue Zugänge und Ressourcen zu finden. In diesem Kurs können die Teilnehmenden sich mit der Art und Weise ihrer Gesprächsführung und ihres Kommunikationsstils auseinander setzen. Das systemische Denken und Handeln dient als Orientierungsrahmen und wird als Beratungsansatz vorgestellt.

Dozierende

Ruth Schneider Rogger, dipl. Sozialarbeiterin HFS, Paar- und Familientherapeutin, Bern

Beat Gasser-Kohler, dipl. Animator HFS, Paar- und Familientherapeut, Hasle-Rüegsau

Kosten: Fr. 1080.–

Durchführung: 22./23. Februar und 22./23. März 2007, 8.45–17.15 Uhr

Anmeldetermin: 22. Dezember 2006

Code: 3-06-151

Lösungsfokussierte Beratung

Ein Modul des ZLG systemische Konzepte in der Sozialen Arbeit und in der Beratung

Von Lösungs- und Ressourcenorientierung ist in der Sozialen Arbeit viel die Rede. Nur: Wie setzt man das konkret um? In diesem Kurs erhalten die Teilnehmenden eine Einführung in die lösungsfokussierte Beratung. Im Zentrum dieses Beratungsansatzes steht die Suche nach Lösungen und Ausnahmen vom Problem, daraus werden – z.B. im Rahmen der «Wunderfrage» – konkrete Interventionen abgeleitet.

Dozent

Prof. Dr. rer. soc. Ulrich Pfeifer-Schaupp, dipl. Sozialarbeiter, Systemtherapeut und Professor für Sozialarbeitswissenschaft an der Evang. Fachhochschule für Sozialwesen in Freiburg im Breisgau

Kosten: Fr. 580.–

Durchführung: 19./20. März 2007, 8.45–17.15 Uhr

Anmeldetermin: 19. Februar 2007

Code: 3-06-155

Mit einem Klick zum Ziel

Geben Sie unter www.soziale-arbeit.bfh.ch im Suchfeld die Code Nummer ein, und Sie gelangen direkt zum Weiterbildungsangebot.

Spezifische Fachkenntnisse

Gesuche an private Stiftungen und Fonds

Finanzierung von Klientelbedürfnissen – Subsidiäre Mittelbeschaffung

Viele Klientelbedürfnisse können durch die eigenen Mittel der Institutionen nicht (oder nicht mehr) gedeckt werden. Eine ausgezeichnete Kenntnis der vorhandenen Stiftungen und Fonds ist jedoch notwendig, um Frustrationen sowie aufwändige und zeitraubende Korrespondenz zu vermeiden. Zudem sind verschiedene Grundsätze des Datenschutzes und der Berufsethik zu beachten, zumal Finanzierungen durch private Fonds und Stiftungen auch Abhängigkeiten und Auflagen mit sich bringen können. Der Kurs bietet eine praxisbezogene Einführung in die subsidiäre Mittelbeschaffung.

Dozent

Christoph Geissbühler, Leiter Abteilung Direkthilfe,
Pro Infirmis Schweiz

Kosten: Fr. 290.–

Durchführung: 16. August 2006, 8.45–17.15 Uhr

Anmeldetermin: 16. Juli 2006

Code: 3-06-119

Fachkurs für Praxisausbilderinnen und -ausbilder

Der 12-tägige Fachkurs vermittelt die methodisch-didaktische Ausbildung für die Gestaltung und Qualifizierung von Lernprozessen im Rahmen der Praxisausbildung, wie es das neue Fachhochschulgesetz verlangt. Er verläuft parallel zum stattfindenden Praktikum, um so Theorie und Praxis optimal verknüpfen zu können.

Dozent

Prof. Andreas Dvorak,
Dozent am Fachbereich Soziale Arbeit der BFH

Kosten: Das Kursgeld wird vom Fachbereich Soziale Arbeit der BFH getragen.

Durchführung: nächster Beginn September 2007

Anmeldung: an Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit,
Diplomstudium, Ressort Praxisausbildung, Falkenplatz 24,
Postfach 6564, 3001 Bern, Telefon 031 300 35 06

Code: 3-07-100

Fachkurs Opferhilfe

Der 14-tägige Fachkurs bietet eine umfassende Einführung in das Arbeitsgebiet der Opferhilfe. Ausgehend vom Auftrag und den Mitteln des Opferhilfegesetzes, werden Themen zur Erschliessung finanzieller Ansprüche von Opfern, Gewalterfahrung und biopsychosoziale Auswirkungen, Opferhilfe als interdisziplinäre Aufgabenstellung und Case Management in der Opferhilfe miteinander verbunden. Der Kurs schliesst mit einem Zertifikat ab. Nach Absprache mit der Kursleitung können auch einzelne Module besucht werden.

Inhalte

- Einführung in den Fachkurs und in die Opferhilfe
- Der Auftrag des Opferhilfegesetzes
- Die Rechte der Opfer im Strafverfahren
- Die Arbeit der Strafverfolgungsbehörden unter besonderer Berücksichtigung der häuslichen Gewalt
- Soziale Sicherung der Opfer
- Psychotraumatologie
- Zusammenspiel von Opferhilfe und zivilrechtlichem Kinderschutz
- Psychotraumatologie des Kindesalters
- Grossschadenereignisse, Strassenverkehrsopter
- Frauen als Opfer
- Interdisziplinäre Zusammenarbeit
- Abschlussstag mit Fallbearbeitung. Die Teilnehmenden dokumentieren einen Opferhilfefall nach Vorgaben der Kursleitung

Dozierende

Susanne Nielen Gangwisch, dipl. Sozialarbeiterin, Beratungsstelle Opferhilfe Bern (Kursleitung) und weitere Fachreferentinnen und -referenten

Kosten: Fr. 3250.–

Durchführung: nächster Beginn Frühling 2007

Code: 3-07-101

Rechtsfragen

Erwachsenenvormundschaftsrecht für die Praxis der Sozialarbeit in verschiedenen Arbeitsfeldern

Wenn alle auf «freiwilliger Basis» beruhenden Interventionen nicht zum erhofften Erfolg führen oder nicht den nötigen Schutz der Klientinnen und Klienten gewährleisten können, stellt sich die Frage nach vormundschaftlichen Massnahmen. Der Kurs bietet eine Einführung in das System, Verfahrensweisen und Handlungsprinzipien der vormundschaftlichen Mandatsführung.

Dozierende

Kurt Affolter, lic. iur., Fürsprecher und Notar, Ligerz
Prof. Monika Amsler-Wagner, Dozentin für Methoden und Techniken der Sozialen Arbeit am Fachbereich Soziale Arbeit der BFH

Kosten: Fr. 580.–

Durchführung: 13./14. November 2006, 8.45–17.15 Uhr

Anmeldetermin: 13. September 2006

Code: 3-06-128

Administration und Sekretariat

Fachkurs Sachbearbeitung in sozialen Dienstleistungsorganisationen

In sozialen Dienstleistungsorganisationen übernehmen Sekretariatsmitarbeitende in zunehmendem Masse Sachbearbeitungsaufgaben, dabei werden die Aufgaben und Kompetenzen des Sekretariats ausdifferenziert oder neu geregelt. Der Fachkurs bietet in zwei Einführungstagen und fünf zweitägigen Modulen die Erweiterung von Grundkenntnissen über die Funktionen sozialer Dienstleistungsorganisationen, Kenntnisse und Übungsmöglichkeiten von administrativen und kommunikativen Techniken und Verfahren und klärt Position und Rollen der Mitarbeitenden in der Administration.

Inhalte

- Anforderungen für qualifizierte Sachbearbeitung
- Aufbau und Funktionsweisen des Sozialwesens und sozialer Dienstleistungsorganisationen
- Gesprächsführung und Kontakte mit Klientinnen und Klienten
- Arbeitstechniken und Verfahren
- Interne Kooperation
- Mitarbeit in Arbeits- und Projektgruppen
- Berufliche Identität und Praxis
- Präsentation und Austausch der Projektarbeiten

Dozierende

Edith Schmid, dipl. Erwachsenenbildnerin AEB, Stellenleiterin Soziale Dienste der Stadt Zürich (Kursleitung) unter Beizug von Fachreferentinnen und -referenten für einzelne Module

Kosten: Fr. 3050.–

Durchführung: November 2006 bis Mai 2007

Code: 3-06-116

Mit einem Klick zum Ziel

**Geben Sie unter www.soziale-arbeit.bfh.ch
im Suchfeld die Code Nummer ein, und Sie gelangen
direkt zum Weiterbildungsangebot.**

Fachtagung

Handlungsspielräume zur Lebensgestaltung im Alter

Ausgewählte Ergebnisse des Nachdiplomstudiums

FH Gerontologie 03–05

Datum: Mittwoch, 21. Juni, 2006

Zeit: 9.15–16.30 Uhr

Ort: Tagungszentrum Blumenberg, Schänzlistrasse 33, 3013 Bern

Raum: Saal Blumenberg D20

Inhalt

- Brigitte Zaugg:
Alte Frauen sagen, was sie wollen. Erwartungen und Befürchtungen alter Frauen an das diplomierte Pflegepersonal
- Ruth Frei:
Jung im alten Körper. Umgang mit dem alternden Körper in einer jugendorientierten Gesellschaft
- Ruth Schurman:
Die Situation von älteren Migrantinnen und Migranten aus Ex-Jugoslawien in der Schweiz
- Edith Egloff:
Hören heisst dazugehören – in jedem Alter. Auswirkungen einer Cochlea Implantation auf die Partnerschaft
- Evi Kleinöder:
Alter und Wein
- Regine Walthert:
Intergenerative Wohnprojekte. Eine alternative Wohnform für die zweite Lebenshälfte?
- Monique Arts:
Entwicklung von Selbständigkeit im Alter. Konsequenzen für die Bedarfsplanung von Langzeitpflegeplätzen
- Astrid Reif:
Individuelle Gestaltung im Alters- und Pflegeheim
- Gudrun Jotzo-Herbold:
Handlungsspielräume heiminterner und heimexterner Menschen 80+

Der Fachbereich Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule und Pro Senectute Schweiz laden herzlich zu dieser Tagung ein. Eintritt, Tagungsdokumentation (Zusammenfassung aller Diplomarbeiten) und Pausengetränke sind gratis. Bitte melden Sie sich bis am 15. Juni 2006 mit der beiliegenden Antwortkarte oder per E-Mail fbs-wdf@bfh.ch an.

Informationsveranstaltungen

Master of Advanced Studies (MAS) in Gerontologie

Zürich:

Montag, 19. Juni 2006, 17.30–19.00 Uhr, Pro Senectute, Lavaterstrasse 60, 8027 Zürich

Bern:

Freitag, 23. Juni 2006, 17.30–19.00 Uhr, BFH Soziale Arbeit, Hallerstrasse 8, 3012 Bern

Zertifikatslehrgang (ZLG) Moderation und Medation im interkulturellen und interreligiösen Dialog

Mittwoch, 6. September 2006, 18.30–20.30 Uhr, BFH Soziale Arbeit, Hallerstrasse 8, 3012 Bern

Ergebnispräsentation Forschungsprojekt über junge erwachsene Sozialhilfebeziehende

Dienstag, 5. September 2006 von 16.30–18.30 Uhr, BFH Soziale Arbeit, Hallerstrasse 8, 3012 Bern

Anmeldung erwünscht mit beiliegender Anmeldekarte oder per E-Mail an fbs-wdf@bfh.ch

Mit einem Klick zum Ziel

Geben Sie unter www.soziale-arbeit.bfh.ch im Suchfeld die Code Nummer ein, und Sie gelangen direkt zum Weiterbildungsangebot.

Ausgehend von Ihren Praxisfragen, entwickeln wir für Sie massgeschneiderte Schulungsprojekte, die einen nachhaltigen Beitrag zur Optimierung der Organisation, Abläufe und Arbeitsweise in Ihrem Dienst leisten. Nachstehend finden Sie eine Auswahl von bereits durchgeführten Schulungsprojekten:

Ressourcen- und sozialraumorientierte Arbeitsweise in Sozialen Diensten

Trainingsorientierte Seminare zur konsequenten Aktivierung und Vernetzung der Ressourcen der Klientinnen und Klienten, ihres Umfeldes und ihres Sozialraumes.

Fallsteuerung in Sozialen Diensten

Impulsveranstaltungen und Fachberatung zur gezielten Steuerung der Dienstleistungen im Spannungsfeld zwischen (steigendem) Bedarf und (begrenzter) Kapazität.

Case Management

Seminare und Fachberatung zur zielorientierten Kooperation in der Bearbeitung von anspruchsvollen Mehrfachproblematiken im Sozial-, Kranken- und Unfallversicherungs-, Gesundheits- sowie Rehabilitationsbereich.

In Zusammenarbeit mit der HSA Luzern.

Sicherheit am Arbeitsplatz: Prävention und Umgang mit Bedrohungs- und Gewaltsituationen

Seminare für Verantwortliche und Mitarbeitende aus Verwaltung, Sozialen Diensten und weiteren Einrichtungen, die Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Gewalt aufzeigen bis hin zur Erarbeitung von massgeschneiderten Sicherheitskonzepten.

Übersicht Dienstleistungen des Fachbereichs Soziale Arbeit

Fachberatung und Personalentwicklung Soziale Arbeit

- Betriebsinterne Weiterbildungen
- Entwicklung und Einführung von Handlungskonzepten und methodischen Hilfsmitteln
- Analyse des Qualifizierungsbedarfs und Entwicklung von Qualifizierungskonzepten
- Fachberatung, fachliche Inputs und Referate

Organisationsentwicklung Soziale Dienste

- Organisationsberatung und -entwicklung
- Projektleitung und -beratung
- Politik- und Managementberatung
- Entwicklung von Führungs- und Fachkonzepten

Schulsozialarbeit

- Beratung bei der Planung, Einführung und Entwicklung von Schulsozialarbeit
- Konzeptentwicklung
- Beratung und Unterstützung von Schulsozialarbeitenden
- Gestaltung und Entwicklung von Früherfassung an der Schnittstelle Schule, Sozialer Dienst und Vormundschaftsbehörden
- Evaluation von Schulsozialarbeitsprojekten

Kompetenzzentrum Case Management

- Beratung und Unterstützung zur Einführung von Case Management
 - Konzeptarbeit
 - Schulung und Coaching von Mitarbeitenden
 - Beratung zum Qualitätsmanagement
- In Zusammenarbeit mit der HSA Luzern.

Kompetenzzentrum Mediation und Konfliktmanagement

- Konfliktberatung
- Durchführung von Mediationsverfahren in der Arbeitswelt, Wirtschaft, Nachbarschaft, in Familien und bei strafrechtsrelevanten Konflikten
- Betriebliche Weiterbildung zu Konfliktmanagement und Mediation
- Projektleitungen, beispielsweise zu Mediation und Konfliktbearbeitung in der Schule, Einführung von Schulmediation

Kompetenzzentrum Gerontologie

- Massgeschneiderte betriebliche Weiterbildung
- Fachtagungen
- Dozententätigkeit in Gerontologie
- Beratung und Konzeptarbeit
- Angewandte Forschung

Kompetenzzentrum Qualitätsmanagement

- Entwicklung und Einführung von Qualitätsmanagement, auf der Grundlage eines speziell für personenbezogene soziale Dienstleistungen entwickelten Qualitätsmodells
- Massgeschneiderte betriebliche Weiterbildung

Angewandte Forschung und Entwicklung

- Beratung, Planung und Durchführung von Evaluationen und Forschungsprojekten (Methodenwahl, Stichprobe, Verbindung qualitativer mit quantitativen Ansätzen)
- Aufbereitung und Organisation bereits erhobener Daten Problemanalysen; Literaturexpertisen zum Stand des nationalen und internationalen Wissens

Diplomstudium

- Bachelor in Sozialer Arbeit

Weiterbildung

- Master of Advanced Studies, Zertifikatslehrgänge, Kurse, Seminare
- Betriebsinterne Weiterbildungen

Dienstleistungen

- Fachberatung und Personalentwicklung Soziale Arbeit
- Organisationsentwicklung Soziale Dienste
- Schulsozialarbeit

Angewandte Forschung und Entwicklung

- Forschungsprojekte mit Praxispartnern
- Evaluationen
- Forschungsunterstützung

Kompetenzzentrum Case Management

(eine Kooperation mit der Hochschule für Soziale Arbeit Luzern)

Kompetenzzentrum Mediation und Konfliktmanagement**Kompetenzzentrum Qualitätsmanagement****Kompetenzzentrum Gerontologie****Berner Fachhochschule**

Soziale Arbeit

Hallerstrasse 8 Postfach 6564 3001 Bern

Telefon 031 300 35 85 Fax 031 300 35 86

E-Mail fbs-wdf@bfh.ch

www.soziale-arbeit.bfh.ch