



Organisations- entwicklung

«Die Krise war eine Chance»

Vor acht Jahren wurde der Sozialdienst der Stadt Bern öffentlich kritisiert, Sozialhilfemissbrauch werde zu wenig konsequent geahndet. In der Folge setzte Stefan von Gunten als Leiter des Sozialdienstes eine umfassende Reorganisation um. Im Interview erzählt er, wie die Effizienz und das Klima verbessert werden konnten. ▶ 32



Knaben schnuppern «Sozialarbeiter-Luft»

35 Knaben aus der Mittel- und Oberstufe haben am Nationalen Zukunftstag an der BFH erste Einblicke in die Berufsfelder der Sozialen Arbeit erhalten. ▶ 14

Fachbereich

- 4 Bachelor in Sozialer Arbeit:
Qualität durch strenges Zulassungsverfahren
- 7 Gute Praxisausbildung – gute Sozialarbeitende:
Dieter Widmer im Interview
- 10 Migration in Europa – Austausch über Sprach-
und Landesgrenzen hinweg
- 13 Marktplatz Weiterbildung
- 14 «Sozialarbeiter müssen motivieren» –
Knaben am BFH-Zukunftstag
- 16 News & Infos
- 17 Gastbeitrag: Soziale Arbeit ist...
von Thomas Supersaxo, Verkehrsexperte

Soziale Intervention

- 18 Sanierungen von Wohnsiedlungen –
Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit
- 22 «Die Revision des Erwachsenenschutzrechts
ist gelungen» – Peter Kunz im Interview
- 26 Weiterbildung

Soziale Organisation

- 29 Back to the future –Qualitätsmanagement
wird immer wichtiger
- 32 «Die Krise war eine Chance
für die Entwicklung der Organisation» –
Stefan von Gunten im Interview
- 35 Personalentwicklung: Anforderungen
bewältigen – Gesundheit erhalten
- 37 Weiterbildung

Soziale Sicherheit

- 38 Schweizer Städte: Trends in der Sozialhilfe –
15 Jahre Kennzahlenvergleich
- 42 Unter der Lupe – die Wirksamkeit
von Integrationsprogrammen
- 43 Aktuelles und Weiterbildung

Institut Alter

- 45 Impulse in der Bewegungsarbeit
mit alten Menschen
- 49 Partnerschaftskonflikte nach der Pensionierung
- 52 Demenz als multiprofessionelle Herausforderung
- 54 Aktuelles und Weiterbildung





Johannes Schleicher
Leiter Fachbereich Soziale Arbeit
johannes.schleicher@bfh.ch

Die Empörung war mit Händen zu greifen. Einmal mehr, und jedes Mal dreister will es einem scheinen, wird Geschäft gemacht mit Ignoranz. Politisches Geschäft mit denen, die es nicht besser wissen wollen oder wissen können.

Wir haben viel zu verlieren im Villenvorort dieser wirren Welt, und da ist es ein Leichtes, Neid und Ängste zu schüren. Wenn die Mittelschicht, einerlei ob die mittlere, die untere oder die obere – wenn die Mittelschicht sich bedroht fühlt, dann neigt sie nach rechts. Sehr nach rechts. Das lehrt nicht nur die Weimarer Republik am Vorabend des Nationalsozialismus. Das lehrt der rechte Populismus, überall und immer wieder.

Eine Hochschule ist schlecht beraten, wenn sie einfach einstimmt in den Chor der Gegen-Empörung. Ihre Rolle, ihr Auftrag ist es, beizutragen zur Versachlichung der Diskussion. Unaufgeregt. Tut sie das nicht, ist ihr Ruf als Stätte freier Lehre und Forschung rasch dahin. Als Stätte des politischen Aktivismus überlebt sie nicht lange. Sie würde als Brut-Stätte diffamiert, notfalls mit Unwahrheiten.

Die Versachlichung der Diskussion um Sozialhilfe, um die Kosten des Kinderschutzes, um Soziale Sicherheit ganz generell hat auf vielen Ebenen zu geschehen. Auf einer wissenschaftlichen, auf einer berufspraktischen und auf einer politischen. Wir wollen verstanden werden. Auch und gerade von denjenigen, die auch für den Neid und den Hass ein offenes Ohr haben.

Um der Klarheit willen bündelt der Fachbereich Soziale Arbeit der BFH künftig seine Aktivitäten und Spezialitäten unter drei Themen: Soziale Sicherheit, Soziale Organisation, Soziale Intervention. Schlicht und schlank.

Impressum impuls 1/2015

Herausgeberin: Berner Fachhochschule BFH,
Fachbereich Soziale Arbeit

Erscheinungsweise: 3-mal jährlich

Auflage: 10 400 Exemplare

Redaktion: Brigitte Pfister, Denise Sidler Kopp,
Marius Schären und Catrina Dummermuth

Fotos: Alexander Jaquemet, Marius Schären,
Martin Bichsel, Jan Zychlinski und weitere

Layout: Studio Longatti, Biel

Druck: Schlaefli & Maurer AG, Uetendorf

Copyright: Texte und Bilder sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion.

Abonnement: soziale-arbeit.bfh.ch/impuls
ISSN 1661-9412

Bachelor in Sozialer Arbeit: Qualität durch strenges Zulassungsverfahren



Prof. Dr. Anna Ryser im Interview
Anna Ryser ist Dozentin und Ressortleiterin
Zulassung.

Interview

Catrina Dummermuth
Kommunikation
catrina.dummermuth@bfh.ch

Wer an der BFH den Bachelorstudien-
gang in Sozialer Arbeit in Angriff
nehmen will, muss sich auf Herz und
Nieren prüfen lassen. Das strenge
Zulassungsverfahren sei ein Qualitäts-
merkmal der BFH, sagt Ressortleiterin
Anna Ryser. Negative Rückmeldungen
von abgelehnten Bewerberinnen und
Bewerbern gibt es kaum.

Das Zulassungsverfahren zum Bachelorstudium am
Fachbereich Soziale Arbeit umfasst nicht nur formale
Kriterien, sondern auch eine Eignungsabklärung.
Woraus besteht diese Abklärung?

Anna Ryser: Die Eignungsabklärung bietet uns die
Möglichkeit, die Kandidatinnen und Kandidaten ken-
nenzulernen. Wir möchten ihnen allen kurz begegnen.
Damit bieten wir ihnen die Gelegenheit, sich als souve-
räne Person zu präsentieren.

Die Eignungsabklärung setzt sich zusammen aus
einem schriftlichen Teil und einem Gespräch. Im ersten
Teil müssen die Bewerberinnen und Bewerber eine
Erörterung schreiben zu einem sehr offenen Thema,
beispielsweise «Ist das Wilde interessanter?». Es soll
dabei nicht um eine Wissensabfrage gehen. Wir möch-
ten herausfinden, ob sich der oder die Schreibende
strukturiert ausdrücken und argumentieren kann, ob
Bedeutung erkannt und hergestellt werden kann.

Warum reicht Ihnen das schriftliche Bewerbungsdossier
nicht?

Das Dossier wird zu Hause in aller Ruhe verfasst,
möglicherweise mit fremder Hilfe. Den schriftlichen Teil
der Eignungsabklärung müssen aber alle Kandidatin-
nen und Kandidaten vor Ort ablegen, ohne Unterstüt-
zung und auch innerhalb einer bestimmten Zeit. Das
erzeugt einen gewissen Druck. Einige Tage danach
findet das Einzelgespräch statt. Wer sich beim schrift-
lichen Teil nicht gut präsentieren konnte, erhält somit
noch einmal eine Chance.

Und wie läuft dieses Gespräch ab?

Eine Gruppe von acht Personen, Dozierende und
wissenschaftliche Mitarbeitende, teilt sich die Gesprä-
che auf, so dass jede und jeder ungefähr 30 Gespräche
im Jahr führt. Natürlich sind solche Gespräche indivi-
duell, aber wir haben einen gemeinsamen Orientie-
rungsrahmen: zentrale Konzepte aus der Persönlich-
keits- und Entwicklungspsychologie. Mithilfe dieser
Konzepte versuchen wir herauszufinden, ob die be-
treffende Person geeignet ist für einen mit einem Hoch-
schulstudium verbundenen Beruf in der Sozialen
Arbeit. Das Verfahren ist nicht standardisiert. Auch wir
müssen uns der Situation jedes Mal neu stellen.

«Wir haben einen gemeinsamen Orientierungs-
rahmen: zentrale Konzepte aus der Persönlichkeits-
und Entwicklungspsychologie.»

Welche Persönlichkeitsmerkmale muss eine geeignete
Kandidatin, ein geeigneter Kandidat mitbringen?

Es geht um die psychische Stabilität, schliesslich
werden diese Leute in ihrem Berufsleben sehr viel mit
Menschen zu tun haben, die selbst in schwierigen
Situationen stecken oder psychisch gefährdet sind. Ich
will herausfinden, ob die Kandidatin, der Kandidat sich
der eigenen Stärken und Schwächen, der eigenen Bio-
grafie bewusst ist. Wird beispielsweise in der schrift-
lichen Erörterung die Familie übermässig positiv
dargestellt, dann werde ich das ansprechen und nach-
forschen, ob da eine verzerrte Wahrnehmung vorliegt
oder ob die Familiensituation auch differenziert be-
trachtet werden kann.



Ganz wichtig ist auch Offenheit, ein breites und echtes Interesse an der Welt und den Menschen. Reagiert die Person neugierig auf ihre Umwelt? Ist sie offen in ihren Denkmustern? Kann sie unterschiedliche Lebensentwürfe anerkennen und Verständnis zeigen für Menschen in allen möglichen Lebenslagen? Diese Offenheit muss sich im Handeln zeigen.

Schliesslich geht es um die Frage, warum jemand Soziale Arbeit studieren und in diesem Bereich arbeiten will. Wenn es nur eine Flucht aus einer derzeit unbefriedigenden beruflichen Situation ist, dann reicht dies nicht. Die Begründung «ich will den Menschen helfen», ist ebenfalls nicht genügend. Auch eine Coiffeuse hilft den Menschen, indem sie sie schöner macht – oder ein Angestellter der SBB, der den Reisenden hilft, das richtige Perron zu finden. Ich will merken, dass jemand den Wunsch, in der Sozialen Arbeit tätig zu werden, schon länger mit sich herumträgt und sich Gedanken dazu macht, welche Bedeutung die Soziale Arbeit in unserer Gesellschaft hat.

«Ich will herausfinden, ob die Kandidatin, der Kandidat sich der eigenen Stärken und Schwächen, der eigenen Biografie bewusst ist.»

Wie viele Kandidatinnen und Kandidaten überstehen die Eignungsabklärung nicht?

Es sind jeweils rund 25 Prozent der Bewerbungen, welche die Anforderungen nicht erfüllen. Dafür erreichen die meisten, welche das Studium aufnehmen, dann auch den Abschluss. Alle geeigneten Bewerberinnen und Bewerber bekommen einen Studienplatz – vielleicht nicht im gewünschten Semester, aber bestimmt im gewünschten Jahr.

Warum hat der Fachbereich Soziale Arbeit dieses strenge Zulassungsverfahren gewählt?

Die grundsätzlichen Zulassungsbedingungen wie Maturität und Arbeitserfahrung sind im Profil der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren für die Fachhochschulbereiche Soziale Arbeit vorgegeben. Im gleichen Dokument heisst es: «Zusätzlich kann eine Eignungsabklärung durchgeführt werden. Sie bezieht sich auf die Prüfung von Persönlichkeitsmerkmalen, die für einen Beruf in Sozialer Arbeit wichtig sind.» Diesen Teil nehmen wir ernst. Wir tragen die Verantwortung, dass unsere Studierenden in der Lage sind, die geforderten Kompetenzen nicht nur im fachlichen und methodischen Bereich, sondern auch bezüglich der Selbst- und Sozialkompetenzen zu erwerben. Das sorgfältige Zulassungsverfahren ist daher ein Qualitätsmerkmal der BFH.

Wie reagieren die Kandidatinnen und Kandidaten auf einen negativen Entscheid, auf die Ablehnung ihrer Bewerbung?

Wir erhalten kaum Beschwerden oder Einsprachen. Offenbar fühlen sich die Kandidatinnen und Kandidaten ernst genommen und können unsere Entscheidung nachvollziehen. Ausschlaggebend ist wohl, dass wir alle abgelehnten Kandidatinnen und Kandidaten noch einmal zu einem Gespräch einladen, in dem wir unsere Entscheidung ausführlich begründen und mit ihnen besprechen. Wer der Meinung ist, in dem Punkt, der zur Ablehnung führte, sei inzwischen eine entscheidende Veränderung eingetreten, kann sich später wieder bewerben. ●

Der Weg zum Bachelorstudium Soziale Arbeit

Zulassungsvoraussetzungen

Bildungsabschluss:

- Gymnasiale Maturität oder
- Berufsmaturität oder
- Fachmaturität für das Berufsfeld Soziale Arbeit oder
- eine gleichwertige Vorbildung

Arbeitserfahrung (Nachweis durch Arbeitszeugnisse):

- Bei Studienbeginn mindestens insgesamt 1 Jahr Arbeitserfahrung im Erwerbsleben
- Mindestens 3 Monate der Arbeitserfahrung (zu 100 Prozent, in signifikanten Ausnahmefällen zu 80 Prozent, am Stück absolviert) müssen vor Anmeldung zum Studium im Sozial-, Gesundheits-, Erziehungs- oder Bildungsbereich erworben worden sein.

Ausnahmen: Gesundheitlich-Soziale Berufsmaturität, Diplom einer Höheren Fachschule im Sozialbereich

Bestandene Eignungsabklärung

Voraussetzung einer Zulassung zum Studium ist über die formalen Bedingungen hinaus der Nachweis, dass der/die Bewerbende aufgrund seiner/ihrer Fähigkeiten und bisherigen Leistungen keine die Berufsausübung ausschliessenden Persönlichkeitsmerkmale aufweist. Der Nachweis geschieht in Form einer Eignungsabklärung. Es wird überprüft, ob folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- Psychische Stabilität
- Offenheit
- Rollenflexibilität und Konfliktverhalten
- Gewissenhaftigkeit
- Bewältigung von Entwicklungsaufgaben und biografischen Übergängen
- Abstrakt-formales Denkvermögen

Weitere Informationen

soziale-arbeit.bfh.ch/bachelor

Gute Praxisausbildung – gute Sozialarbeitende



Dieter Widmer im Interview

Dieter Widmer ist Direktor der IV-Stelle Kanton Bern.

Interview

Caroline Pulver

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

caroline.pulver@bfh.ch

Die Praxisausbildung ist eine Investition in die Zukunft der Fachleute Sozialer Arbeit. Dieter Widmer, Direktor der IV-Stelle des Kantons Bern, findet engagierte Worte dafür, warum die Praxisausbildung zukünftiger Sozialarbeitender alle Organisationen Sozialer Arbeit etwas angehen sollte.

Als Direktor der IV-Stelle Kanton Bern beschäftigen Sie unter anderem Sozialarbeitende in Ihrer Organisation. Welche Kompetenzen bringen diese in die Organisation ein, die für die IV-Stelle von Nutzen sind?

Dieter Widmer: Sozialarbeitende bringen eine ganze Reihe von Kompetenzen mit, die für die IV-Stelle nützlich sind. Eine wichtige Aufgabe bei der IV-Stelle Bern ist beispielsweise die Eingliederung. Bei einer IV-Neuanmeldung wird geprüft, ob bei der antragstellenden Person Wiedereingliederungspotenzial vorhanden ist. Wenn dies vermutet wird, werden bereits ganz am Anfang der Zusammenarbeit Eingliederungsfachpersonen hinzugezogen. Die Soziale Arbeit ist eine der favorisierten Professionen für diese Tätigkeit, da wir feststellen konnten, dass Sozialarbeitende besonders viele der nötigen Kompetenzen aufgrund ihrer Ausbildung bereits mitbringen. Diese sehr anspruchsvolle Tätigkeit benötigt unter anderem Einfühlungsvermögen für die Situation der Betroffenen. Weiter sind professionelle Gesprächsführungskompetenzen nötig, um mit Betroffenen, Arbeitgebenden, den behandelnden Ärztinnen und Ärzten, aber auch mit dem familiären Umfeld, unterschiedlichen Versicherungen und Pensionskassen zusammenarbeiten zu können. In diesem Zusammenhang ist eine vernetzte Denkweise zentral. Auch die interdisziplinäre Zusammenarbeit ist wichtig, weil im richtigen Moment andere Abteilungen der IV miteinbezogen werden müssen.

Eine weitere wichtige Kompetenz ist die Belastbarkeit. Es besteht ein hoher Arbeitsdruck, weil die Ressourcen des Bundes nicht so hoch sind, wie wir es für nötig erachten würden. Damit gilt es umzugehen und es ist wichtig, die richtigen Prioritäten zu setzen. Zudem benötigt die Eingliederungsarbeit ein hohes Mass an

Selbstdisziplin, weil die Bearbeitung der Dossiers selbstständig erfolgt. Das richtige Gespür dafür, wann man sich abgrenzen und ein Fall abgeschlossen werden muss, ist daher unerlässlich.

Ausser der Beschäftigung von Sozialarbeitenden in den zwölf Teams der Eingliederung bilden Sie auch Studierende der Sozialen Arbeit aus. Wie kam es zu diesem Engagement?

Das hängt mit meiner Tätigkeit als Lehrbeauftragter an der BFH zusammen. Eine Studentin hat mich gefragt, warum bei der IV-Stelle keine Praxisplätze angeboten werden. Als ich vor fünfeinhalb Jahren zu Beginn meiner Tätigkeit als Direktor der IV-Stelle Bern dieser Frage nachging, stellte sich heraus, dass die Berufsgruppe der Sozialarbeitenden zu diesem Zeitpunkt nicht sonderlich hoch im Kurs war. Am Anfang wurde dem Anliegen, die Soziale Arbeit als Profession in die Tätigkeit der IV-Stelle zu integrieren, mit grosser Skepsis begegnet. Doch mit jeder erfolgreichen Anstellung und guten Erfahrungen wurde die Akzeptanz grösser. Inzwischen ist sie zur Selbstverständlichkeit geworden. Wenn sich ein Beruf als wertvoll erwiesen hat für ein Tätigkeitsfeld, muss man sich auch in der Ausbildung engagieren. Wir haben bis jetzt sehr gute Erfahrungen gemacht. In einigen Fällen war es so, dass es nach beendetem Praxismodul zu einer Festanstellung gekommen ist.

Was steht für Sie in der Praxisausbildung im Vordergrund? Welche Aspekte sind wichtig?

Die Anbindung an die konkrete Praxistätigkeit des Arbeitsfeldes steht im Vordergrund. Bei uns werden die Studierenden im Sinne einer vertieften, systematischen Einführung von ausgebildeten Sozialarbeitenden an die



Tätigkeitsbereiche der Eingliederungsfachpersonen herangeführt. Je nach Auffassungsgabe der Studierenden sind sie am Ende des Praxismoduls in der Lage, selbständig Dossiers zu bearbeiten.

Welche Vorteile sehen Sie für eine Organisation, sich in der Ausbildung von Studierenden der Sozialen Arbeit zu beteiligen?

Es gibt sicherlich den direkten Vorteil, dass eine Organisation Studierende kennenlernt, die sich für die Tätigkeit eignen und später eventuell regulär angestellt werden können. Mit der Praxisausbildung ist aber auch grundsätzlich die Möglichkeit gegeben, sich Praxisfähigkeiten anzueignen, die dann in einem ganz anderen Bereich nützlich sein können. Ein Sozialdienst etwa profitiert bei der Anstellung einer Person von der Ausbildungszeit, die wir in die Person investiert haben und wir umgekehrt von der Ausbildungszeit, die der Sozialdienst in eine andere Person investiert hat. Die Investition in die Ausbildung gleicht sich betriebs- und branchenübergreifend aus. Ein Nutzen, den ich speziell für die IV sehe, ist die mögliche Imagekorrektur. Ich stelle immer wieder fest, dass der Ruf der IV bei Institutionen, die noch nicht mit uns zusammengearbeitet haben, eher schlecht ist. Es ist daher in unserem Interesse, dass bekannt wird, dass bei der IV-Stelle professionell und engagiert gearbeitet wird. Die Kritik an der IV setzt oft auf System- und Gesetzesebene an. Diese können die kantonalen IV-Stellen aber nicht beeinflussen.

Welche Kosten-/Nutzen-Überlegungen müssen sich Organisationen machen, wenn sie in die Ausbildung zukünftiger Sozialarbeitender investieren möchten? Die knappen Ressourcen, die Sie vorhin angesprochen haben, sind für andere Organisationen der Sozialen Arbeit ebenfalls eine Realität.

Trotz knapper Ressourcen ist die Ausbildung das, woran ich festhalten würde. Wenn man nicht bereit ist, in die Ausbildung von jungen Leuten zu investieren, woher sollen dann die gut ausgebildeten Fachleute kommen? Ich glaube nicht, dass man einen Kosten-Nutzen-Vergleich im engen Sinn anstellen darf. Es ist sicher so, dass wir mehr in die Ausbildung investieren, als von den Studierenden direkt zurückkommt. Daher spreche ich ja auch von einer Investition. Wenn es aber später zur Anstellung von gut ausgebildeten Sozialarbeitenden kommt, dann geht die Rechnung wieder auf.

Studierende ausbilden?

Die Stellengalerie für Praxisstellen mit Start im Herbst 2015 ist noch bis zum 30. April 2015 online. Informationsmaterial stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
praxisausbildung.soziale-arbeit@bfh.ch

Ein Drittel des gesamten Studiums besteht nicht aus Lerninhalten, die die Hochschule aufbereitet, sondern aus Lerninhalten konkreter Praxissituationen. Welche Rolle sollte die Hochschule in der Praxisausbildung der Studierenden spielen?

Die Hochschule sollte eine zurückhaltende Rolle spielen. Sie hat die Aufgabe, Institutionen dafür zu gewinnen, Praxisplätze anzubieten und eine entsprechende Qualitätskontrolle durchzuführen, so dass Studierende nicht als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden. Weitere Aufgaben sehe ich für die Hochschule in der Praxisausbildung eigentlich keine. Praxisausbildung soll in den Praxisorganisationen erfolgen. Die Praxisorganisationen kennen die Anforderungen an den Beruf und in diesem Sinne müssen ihnen keine Lerninhalte vorgegeben werden.

«Wenn sich ein Beruf als wertvoll erwiesen hat für ein Tätigkeitsfeld, muss man sich auch in der Ausbildung engagieren.»

Wenn die Verantwortung des Lernprozesses innerhalb der Praxisausbildung ausschliesslich an die Praxisorganisationen übergeben wird, wie kann Ihrer Ansicht nach die Rückbindung des Praxiswissens an die vier Theorie-Semester der Hochschule erfolgen?

Es ist wichtig, dass sich die Ausbildung an der Fachhochschule sehr stark an den Bedürfnissen der Praxis orientiert, dass sie nicht abgehoben ist, so dass die Praxis schliesslich schauen kann, was sie damit anfängt. Wenn die Modulhalte einen hohen Praxisbezug aufweisen, wird es für die Studierenden auch möglich, Erfahrungen aus den Praxismodulen an Modulhalte anzuknüpfen und umgekehrt. Für mich ist wichtig, dass zentrale Inhalte wie z.B. Sozialversicherungsrecht weiterhin einen hohen Stellenwert im Curriculum haben. Das scheint mir nicht immer gewährleistet.

Welche Überlegungen macht sich jemand in einer Leitungsposition wie Ihrer in Bezug auf die zukünftigen Herausforderungen der Praxisausbildung?

Der hohe Anteil der Praxisausbildung an der BFH ist eine klare Stärke. Wir merken, dass Sozialarbeitende, die ihre Ausbildung an der BFH absolviert haben, einen hohen Bezug zur Praxis aufweisen. Wie hoch die Bereitschaft der Organisationen ist, entsprechend bei der Ausbildung mitzuhelfen, ist mir allerdings nicht bekannt – mir ist klar, dass die Praxisausbildung in diesem Umfang damit steht und fällt, ob ausreichend Betriebe gewonnen werden können, die ihren Beitrag zur Praxisausbildung leisten. Immer mehr Studierende auszubilden, bedeutet auch, immer mehr Praxisstellen akquirieren zu müssen. Es gilt diesbezüglich einen Ausgleich zu finden. Persönlich würde ich die Begrenzung der Studienplätze begrüssen, um den hohen Anteil der Praxisausbildung beibehalten zu können. ●

Migration in Europa – Austausch über Sprach- und Landesgrenzen hinweg



Eveline Ammann Dula
Dozentin
eveline.ammann@bfh.ch

Mit welchen Herausforderungen ist die Soziale Arbeit konfrontiert, wenn es um Migrationsprozesse in Europa geht? Studierende und Dozierende verschiedener Hochschulen aus der Schweiz, Deutschland, Spanien und Italien haben sich in Bern zum Austausch getroffen.



100 Bachelorstudierende und 30 Dozierende aus verschiedenen europäischen Ländern haben Ende November 2014 in Bern zum Thema Migration Fachwissen, Studien, Modelle und Praxiserfahrungen ausgetauscht. Der internationale Kurs «Migration in Europe – challenges in Social Work» wurde von der Fachkonferenz Soziale Arbeit der Schweizer Fachhochschulen (SASSA) organisiert. Er bot eine ideale Plattform für Diskussionen und Begegnungen über Sprach- und Landesgrenzen hinweg.

Drei der unzähligen Facetten des Themas Migration in Europa wurden in Referaten behandelt und werden auf den nächsten Seiten kurz vorgestellt: Transnationalisation, Citizenship and Human rights sowie Participation and Inclusion.

Darüber hinaus wurde den Teilnehmenden mit verschiedenen Workshops Einblick gegeben in die komplexen Ursachen- und Wirkungszusammenhänge von Migrationsprozessen in Europa und den damit verbundenen Herausforderungen für die Soziale Arbeit.

Nebst diesen fachlichen Diskussionen kam in den zwei Tagen der persönliche Austausch zwischen den Studierenden der verschiedenen Hochschulen nicht zu kurz. Die eigenen Migrationserfahrungen und Mobilitätsmöglichkeiten wurden in Form eines World Cafés diskutiert.

Es bleibt zu hoffen, dass der grenzüberschreitende fachliche und persönliche Austausch von Studierenden und Dozierenden auch nach diesen zwei intensiven Tagen fortgesetzt wird.

Referate

Transnational Welfare



Prof. Flavia Piperno,
Centro Studi di Politica Internazionale di Roma

During the last years, the ageing process in Europe increased the demand for new workforce in the social, health and domestic sectors. This has been a massive pull factor of migratory in-flows from abroad, and this tendency is foreseen to continue lasting over the coming years.

The possibility to attract workforce from abroad has been a big opportunity for Western societies, making it possible to satisfy emerging social needs. At the same time, new unbalances have arisen, both in the countries of arrival and origin.

Among the main risks in the arrival countries, one should mention:

- the increasing stagnancy of social policies, as care work can increasingly be delegated from the Public Sector to families
- the low level of skills associated to the care sector, due to the scarce public investment in training and tutoring
- as the social and health sectors are concerned, a widening gap in the labour market, due to the scarce skills recognition of many foreign workers

Analogue unbalances are recorded in the countries of origin. As recently stressed by the European Commission, migration may discourage economic and social reforms, as remittances may act as a disincentive to making claims from the state. At the same time, new social needs are emerging, mainly due to the feminization of migratory flows (that is associated to the demand of care labour and health professionals in the western societies): one can mention the phenomena of minors left behind, orphan pensioners, old migrants returning home with few social networks.

Can countries of the North and the South only be competitors fighting for getting the new «gold» represented by the (scarce) workforce in the labour sector or can they collaborate for reducing transnational unbalances and achieve a transitional welfare? And how can social workers in Western countries contribute to concretely setting up win-win solutions? In Italy, best practices from NGOs and Social Cooperatives may provide some suggestions.

Citizenship & Human rights



Dr. Gülca Akkaya,
Hochschule Luzern

Human rights are inherent entitlements that come to every person, whereas civil rights can be enjoyed only by citizens of a respective state. Various constitutions and numerous documents on human rights distinguish between these two concepts, thus leading to further dilemmas. To give an example, the right to participate in policy formulation and decision making is a human right; nevertheless, non-citizens often cannot exercise it. Here we see that in the view of the present-day realities of global mobility and international migration, the traditional concepts of citizenship have become out-of-date.

International migration and growing mobility thereby undermine the idea of citizenship, according to which every state is sovereign to grant its citizens political membership. The changing relations between individual countries, as well as between citizens and state, require that both policymakers and science re-think the concept of citizenship.

Participation & Inclusion



Prof. Dr. Claudio Bolzman, Haute école spécialisée de Suisse occidentale, Genève

Participation and inclusion are recent terms in the field of migration studies. They have been used before in other areas like disability, youth or ageing studies. These terms refer to populations that are suffering from some forms of marginalization and that are not enjoying full citizenship in society. In the area of migration, they can contribute to enlarge the debate about migrants place in the societies where they live. They introduce broader perspectives with respect to the classical and very normative term of integration.

Most scholars distinguish three dimensions to citizenship: belonging, rights and participation. These three dimensions are closely related. Following this perspective, we can define inclusion as a situation where individuals are considered by others and consider themselves as being at the same time part of a community and unique. In other words, inclusion means simultaneously belonging and singularity. Participation is the possibility for individuals to influence, through their opinions and actions, the decisions about the common future of a community. Participation is closely related to inclusion. Inclusion is a condition for participation and participation can reinforce inclusion.

One of the main obstacles to the inclusion and participation of immigrants is that they are not considered full members of a community. Thus, their opinions and actions are not really taken into consideration by dominant groups in a community. In most European countries, new integration policies reflect the official perception of immigrants as «outsiders» that need to prove that they deserve their right to inclusion and participation. ●

Weitere Informationen zum Programm und Impressionen unter soziale-arbeit.bfh.ch/migration-2014

Migration in Europe – challenges in Social Work

Beteiligte Schweizer Hochschulen und Referierende

- Berner Fachhochschule BFH: Prof. E. Ammann Dula, Prof. T. Fritschi
- Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW): Prof. A. Schauder, Prof. Dr. L. Jurt, C. Roulin
- Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW): Dr. K. Girschik, Prof. Dr. H. Zwicky, M. Gehrig
- Hochschule Luzern (HSLU): Dr. G. Akkaya, K. Lechner, Dr. S. Lischer, Dr. R. Ehret, Prof. A. Willener
- Fachhochschule St. Gallen (FH SG): Dr. N. Baghadi, Prof. R. von Fischer
- Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI): P. Solca
- Haute école fribourgeoise de travail social (HEF-TS): Prof. M-C. Ukelo Mbolu Merga, Prof. D. Acklin, Prof. M. Carbajal, Prof. G. Pierart, Prof. D. Erard

Partnerhochschulen

- HTW Saar, Saarbrücken: Prof. D. Filsinger, D. Henn
- Fachhochschule Ludwigsburg: Dr. M. Madew
- Fachhochschule Frankfurt: Prof. Dr. C. Huth-Hildebrandt
- Technische Hochschule Nürnberg
- Katholische Hochschule Berlin KHSB: U. E. Volkmann
- Università degli Studi di Milano-Bicocca
- Universitat de València: Prof. Dr. E. Villaroya
- University of York: Senior Research Fellow Jim Wade

Weitere Referenten

- Pro Senectute Zürich: A. Reymann
- Berufserverband Avenir Social: Co-Geschäftsleiter S. Beuchat

Marktplatz Weiterbildung



Denise Sidler Kopp
Kommunikation
denise.sidler@bfh.ch

Sie möchten beruflich weiterkommen oder umsatteln, haben aber den Durchblick im Weiterbildungsdschungel verloren? Sie möchten Ihrem Lebenslauf neuen Glanz verleihen, wissen aber nicht womit? Oder Sie möchten einfach einmal schnuppern, wie es an einer Fachhochschule zu und her geht, ohne dass Sie sich schon für ein konkretes Angebot interessieren? Dann besuchen Sie uns am 11. März 2015 am Marktplatz Weiterbildung.

In fast jeder beruflichen Laufbahn stellt sich irgendwann die Frage nach einer Weiterbildung. Vielleicht hat man im Berufsalltag mit Problemen zu kämpfen, die neues methodisches Rüstzeug erfordern; vielleicht macht einen die Vorgesetzte darauf aufmerksam, dass eine Weiterbildung wieder einmal nötig wäre, nicht nur für den eigenen CV, sondern auch für das Weiterkommen des ganzen Teams; vielleicht tobt im Freundeskreis ein wahres Wettrennen im Erwerb von CAS-, DAS-, MAS- oder EMBA-Abschlüssen; vielleicht ist man im eigenen Beruf festgefahren und sucht nach einem Türöffner in eine neue Branche; oder vielleicht hat man ganz einfach nach einigen Jahren in der Praxis wieder Lust, neues Wissen aufzusaugen, spannenden Dozierenden zu lauschen und ganz nebenbei neue Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen. Was auch immer Sie gerade bewegt – die BFH möchte Sie in diesem Prozess begleiten.

Flanieren, schnuppern, entdecken

Die Suche nach dem passenden Angebot ist herausfordernd: Nicht nur gibt es diverse Abschlussmöglichkeiten, auch die thematische Vielfalt ist riesig. Das kann überfordern – aber auch inspirieren. Stellen Sie sich vor, Sie sind in den Ferien und schlendern durch einen Markt: Sie schauen sich um, Sie beobachten die anderen Leute, Sie naschen, Sie riechen, Sie gehen weiter, stöbern in Bücherkisten, witzeln mit dem Verkäufer und irgendwann, irgendwo entdecken Sie genau das, wonach Sie gesucht hatten – bewusst oder unbewusst.

Am Marktplatz Weiterbildung können Sie stöbern, sich umschaun, Fachhochschul-Luft schnuppern und sich mit den Studienleiterinnen und -leitern persönlich austauschen, in Angebotsbroschüren blättern, sich informieren. Und irgendwann finden Sie genau das, wonach Sie gesucht hatten. Wir freuen uns auf Sie! ●



Besuchen Sie den Marktplatz Weiterbildung

Im Foyer des BFH-Gebäudes an der Schwarztorstasse 48 werden Sie Gelegenheit haben, sich an den verschiedenen Marktplatz-Ständen unverbindlich über unser Weiterbildungsangebot zu informieren. In zwei Blöcken finden schliesslich 45-minütige Infoveranstaltungen zu bestimmten Schwerpunkten statt.

Mittwoch, 11. März 2015, 17.00 bis 21.30 Uhr
Schwarztorstasse 48, 3007 Bern

Informationen und Anmeldung

soziale-arbeit.bfh.ch
Web-Code: IW-0-147

«Sozialarbeiter müssen motivieren» – Knaben am BFH-Zukunftstag



Marius Schären
Kommunikation
marius.schaeren@bfh.ch

35 Knaben aus der Mittel- und Oberstufe haben im November 2014 am Nationalen Zukunftstag an der BFH Sozialarbeiter-Luft geschnuppert. In Gesprächen und bei Besuchen von Institutionen der Sozialen Arbeit erhielten sie erste Einblicke in das Berufsfeld. Dabei kamen einige Parallelen zwischen Sozialarbeitern, Fussball- und anderen Coachs zum Vorschein.



Aufmerksam dabei waren die Kinder praktisch durchwegs, vor allem bei den Besuchen des Amtes für Erwachsenen- und Kinderschutz, der Institutionen Drahtesel und Pinto und des Schulhauses Bümpliz. Und zusammen mit den dort arbeitenden Personen, den Studenten und Dozenten der BFH entdeckten sie: Sozialarbeitende und Coachs haben vieles gemeinsam. So nennen sich Sozialarbeitende bisweilen auch Coach, und Wladimir Petkovic, Trainer der Schweizer Fussball-Nationalmannschaft, war vorher Sozialarbeiter.

Gemeinsamkeiten kamen unter anderem in der Schlussrunde des intensiven Vormittags explizit zur Sprache. «Sozialarbeiter müssen auch motivieren», stellte ein Junge fest, als die beiden Berufe Petkovics verglichen wurden. «Sie reden viel», hatte ein anderer bei Schulsozialarbeitern beobachtet. Und sie würden anderen Menschen helfen, wurde mehr als einmal erwähnt, zum Beispiel wenn jemand den Job verliert oder eine Behinderung hat. Ein Viertklässler meinte, er könne sich gut vorstellen, in der Sozialen Arbeit tätig zu sein: «Ich habe eine Frau gesehen, die nur einen Arm hatte. Die tat mir leid.»

Pascal Engler, Dozent an der BFH und Mitorganisator des Zukunftstages, hat die Schüler «hochmotiviert, suchend und fragend» erlebt. Vorwissen hätten sie zwar wenig mitgebracht, sagt Engler. «Aber sie waren gut in der Lage, Verbindungen zum eigenen Erleben und zu Beobachtungen herzustellen.» Simon Steger, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der BFH, erachtet es im Rückblick als wichtig, dass die Schüler Praxisvertretern zuhören, Sozialarbeitende bei der Tätigkeit begleiten und im Rahmen dieses Tages auch selbst Soziale Arbeit leisten können. «Das müsste unser Ziel sein für weitere Zukunftstage», findet Steger. Dass ausschliesslich Knaben und von BFH-Seite Dozenten und Studenten beteiligt waren, liegt am Konzept des Zukunftstages: Es geht ums Kennenlernen von geschlechtsuntypischen Berufen. Dass bei Knaben die Vertreter des Berufs ebenfalls männlich sind, sollte idealerweise das Interesse an der Sozialen Arbeit wecken und verstärken. ●



In welchen Bereichen und wie Sozialarbeitende andere Menschen unterstützen, sahen die Schüler unter anderem beim Besuch des Drahtesels, einem sozialen Unternehmen im Bereich der beruflichen Integration in der Stadt Bern. Seit 20 Jahren stellt der Betrieb erwerbslosen Frauen und Männern befristete Arbeitsplätze, Ausbildungen, Coaching- und Bildungsangebote zur Verfügung. In der Velowerkstatt bereiten sie ausgediente Fahrräder für den Export nach Afrika oder den Verkauf im eigenen Veloladen auf. In der Metallwerkstatt werden Recyclingprodukte kreiert und im Laden Pico Bollo verkauft, zusammen mit weiteren Objekten aus sozialen Werkstätten. ALV- oder IV-Versicherten mit geringen Aussichten auf Jobs oder Berufslehren bietet Drahtesel drei Berufsausbildungen an. Hinzu kommen Abklärungen, Arbeitstrainings und -Coachings.



Kommentar

Warum ich Sozialarbeiter bin? Eher zufällig. Bereit habe ich es keinen Moment.

Ich gebe es zu: Dass ich Sozialarbeiter bin, ist in erster Linie meinem mangelnden Orientierungssinn geschuldet. Während meiner Zeit im Gymnasium nutzte ich einen Tag der offenen Tür der Universität Fribourg, um mehrere Studiengänge zu besuchen. Ich wollte mich natürlich für das richtige Studium entscheiden. Ein Studium, das zu mir passt. Auf meinem Notizblock stand Folgendes: 1. Priorität: Zeitgeschichte, 2. Priorität: Sportwissenschaften und 3. Priorität: Soziale Arbeit.

Doch es kam anders. Ich fand den Hörsaal für Zeitgeschichte nicht. So ging ich direkt zur Sozialen Arbeit, da sich die Sportwissenschaften am Rande der Stadt befanden. Von der ersten Minute an fand ich die Schilderungen über die Soziale Arbeit spannend. In der Pause kamen zwei Studenten auf mich zu und erzählten mir von ihrem Studium. Wir verstanden uns prächtig. Somit war es für mich entschieden: Ich werde Sozialarbeiter!

Rasch wurde aber auch klar, dass ich als Mann einen Sonderstatus genoss. Im Studium waren wir Männer – zahlenmässig – das schwächere Geschlecht. Das hat niemanden, weder Frauen noch Männer, gestört. Auch im Berufsfeld sind wir in der Minderheit. Rückblickend betrachtet habe ich davon profitiert: sei es in der Jugendarbeit mit den jungen Männern, die vor allem den Austausch mit männlichen Jugendarbeitern wünschten, oder sei es im Kinderschutz, wenn es darum ging, ein Besuchsrecht zu regeln und sich die Väter von einem Mann besser verstanden fühlten.

Ich bin überzeugt: Es braucht mehr Männer in der Sozialen Arbeit. Im besten Fall entscheiden sich diese aber nicht zufällig für den Beruf. Falls sie es trotzdem quasi aus Versehen tun: Es besteht Hoffnung, dass sie ihren Beruf lieben werden.

Pascal Engler Vonlanthen

Dozent und Mitorganisator des Zukunftstages an der BFH
pascal.engler@bfh.ch

Neue Mitarbeiterinnen



Natascha Grimm

Was ich mag: Innere und äussere Stille, alles was von Herzen kommt, Lindor-Kugeln (rot)

Was ich nicht mag: Leere Kühlschränke, geschlossene Läden am Sonntag

Natascha Grimm arbeitet seit Oktober 2014 in der Administration des Kooperationsmasters Soziale Arbeit und unterstützt zusätzlich die Kommunikationsabteilung in einem 20-Prozent-Pensum. Nach einer kaufmännischen Lehre und einer Weiterbildung zur Planerin Marketing-Kommunikation arbeitete sie einige Jahre in der Werbung, bevor sie sich wieder der kaufmännischen Administration und speziell der Kursverwaltung widmete. Die letzten zwei Jahre war sie bei der ZHAW Winterthur im Studiengangsekretariat des Bachelors Kommunikation tätig.



Dorian Kessler

Was ich mag: Fussball spielen, Fahrrad fahren, joggen und allgemein stetig, aber gemütlich vorwärtskommen

Was ich nicht mag: Stressen, weil ich nicht vorwärts gekommen bin

Nachdem Dorian Kessler 2012 ein Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Fribourg abgeschlossen und bei FORS in Lausanne und am Institut für Soziologie der Uni Bern gearbeitet hat, ist er seit Oktober 2014 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Schwerpunkt Soziale Sicherheit. Er wird primär im Rahmen des Nationalfondsprojektes zu Risiken nach Scheidungen tätig sein und strebt zu dieser Thematik eine Dissertation in Soziologie an.

Neuer Betreiber der Cafeteria HalleR

Seit November 2014 betreibt ein neuer Anbieter die Cafeteria HalleR an der Hallerstrasse 8. Mit der Fondation gad Stiftung wurde ein Anbieter aus dem Bereich der Arbeitsintegration beauftragt. An jedem Wochentag wird mittags eine warme, gesunde und preiswerte Mahlzeit angeboten, ergänzt durch Suppen im Winter und durch ein ganzjähriges attraktives Angebot an Salaten, die täglich frisch hergestellt werden. Schauen Sie vorbei!

Soziale Arbeit auf der Bühne

Das Theaterstück Formular: CH bietet eine künstlerische Auseinandersetzung mit dem neuen bernischen Integrationsgesetz, das per Januar 2015 in Kraft getreten ist.

Premiere: 30. Januar 2015, 20.00 Uhr in Bern
Weitere Informationen unter www.dasventil.ch

Newsletter

Verkürzen Sie sich die Zeit zwischen den «impuls»-Ausgaben: Abonnieren Sie unseren Newsletter. Der viermal jährlich erscheinende Newsdienst richtet sich an alle thematisch Interessierten, an ehemalige und aktive Studierende, an Medienschaffende und Praxispartner. Unter soziale-arbeit.bfh.ch/newsletter können Sie in den letzten Ausgaben schmökern.

Interessante BFH-Magazine

Wussten Sie, dass auch die Fachbereiche Gesundheit und Wirtschaft der BFH lesenswerte Magazine herausgeben? Sie können «Frequenz» (Gesundheit), «Präsenz» (Wirtschaft) und «eGov Präsenz» (E-Government-Institut) kostenlos abonnieren:

gesundheit.bfh.ch/frequenz
wirtschaft.bfh.ch/praesenz
wirtschaft.bfh.ch/egov-praesenz

Vielseitige Bibliothek

Die Bibliothek des Fachbereichs Soziale Arbeit ist eine wissenschaftliche Spezialbibliothek. Der Bestand ist neu im NEBIS-Verband verzeichnet. Das Angebot umfasst Bücher, DVDs, Zeitschriften, Datenbanken, E-Journals und E-Books. Die Bibliothek ist öffentlich.

Öffnungszeiten: Montag bis Freitag, 9.30 bis 17.30 Uhr
Hallerstrasse 8, 3012 Bern
soziale-arbeit.bfh.ch/bibliothek

Edition Soziothek

Die Edition Soziothek ist ein Non-Profit-Verlag, der sozialwissenschaftliche Studien und Forschungsarbeiten publiziert, die nicht für den kommerziellen Buchhandel bestimmt sind. Bei den Publikationen handelt es sich hauptsächlich um Bachelor- und Master-Thesen, die mit dem Prädikat «sehr gut» oder «hervorragend» beurteilt wurden, und um Forschungsarbeiten von öffentlichen und privaten Stellen.

www.soziothek.ch



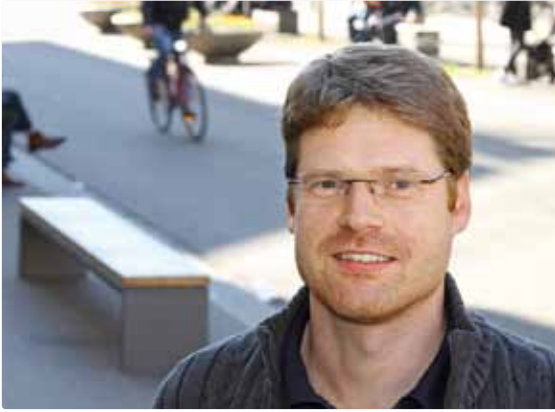
Alumni

Werden Sie Mitglied! Weitere Informationen finden Sie unter www.soz-bern.ch.



Soziale Arbeit ist...

von Thomas Supersaxo



Thomas Supersaxo
Verkehrsexperte

Die Frage, ob Verkehrsexperten Soziale Arbeit leisten, hätte ich spontan mit «Nein» beantwortet. Doch eine kurze Recherche auf der Website des Fachbereichs Soziale Arbeit der BFH hat mich angeregt, meine Antwort nochmals zu überdenken. Als Verkehrsexperte ist man nicht im klassischen Sinne ein Sozialarbeiter, aber man beschäftigt sich dennoch tagtäglich mit Themen, die dazu beitragen, «möglichst allen Menschen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen» (Zitat BFH-Website). Also, in diesem Sinne lautet meine Antwort auf die Frage klar: «Ja, Verkehrsexperten leisten Soziale Arbeit».

An einigen mehr oder weniger bekannten Beispielen möchte ich dies illustrieren:

Wichtig ist das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen oder kurz Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG). Alle können sich ungefähr etwas darunter vorstellen. Aber bringt man das gleich mit Verkehrsplanung in Verbindung? Vielleicht. So müssen beispielsweise alle neuen Haltestellen wie auch Busse und Trams so ausgestattet sein, dass eine Rollstuhlfahrerin ohne fremde Hilfe einsteigen kann. Man könnte denken: so ein Aufwand für so wenige Personen. Wenn man sich das aber etwas genauer anschaut, kommt eine behindertengerechte Tramhaltestelle nicht nur Rollstuhlfahrern zu Gute, sondern auch Eltern mit Kinderwagen oder älteren und jungen Menschen mit einer Gehbehinderung. Auch eine Person, die sich vom Behindertengleichstellungsgesetz nicht vertreten sieht, wird nichts gegen den neuen Komfort haben, wenn sie einfach barrierefrei in ein Tram einsteigen kann.

Mobilitätskurse für Seniorinnen und Senioren sind ein weiteres Beispiel dafür, dass auch Verkehrsplaner sich mit sozialen Fragen auseinandersetzen. Es ist für ältere Menschen nicht immer ganz einfach, sich mit öffentlichen Verkehrsmitteln fortzubewegen oder sich im öffentlichen Raum zu orientieren. So können beispielsweise moderne Ticketautomaten an Haltestellen oder in Bussen und Trams eine grosse Herausforderung sein. Auch die Suche nach Wegweisern oder Informationstafeln fällt nicht allen leicht. In Mobilitätskursen, die von Pro Senectute oder Libero angeboten werden, erhalten Senioren Hinweise, Informationen und Hilfestellungen, wie sie diese Herausforderungen einfacher meistern können. Direkt vor Ort werden Ticketautomaten angeschaut und deren Bedienung geübt, oder das Auge für die Orientierung geschult.

Als drittes Beispiel sei die Begegnungszone (Tempo-20-Zone) genannt. Der Ursprung für diese Zonen liegt bei der Verkehrsberuhigung. Grosse und kleine, junge und alte Fussgängerinnen und Fussgänger haben gegenüber Fahrzeugen Vortritt. Auf wenig befahrenen Quartiersstrassen sollte es möglich sein, sich auf der Strasse zu bewegen, ohne dass Gefahr durch zu schnell fahrende Autos, Töffs oder Velos besteht. Ein weiterer Grund, eine Begegnungszone einzuführen, ist, die Stadtteilzentrumfunktion einer Quartiersstrasse zu unterstützen. Ein Beispiel dafür ist die Mittelstrasse im Berner Quartier Länggasse. Beidseitig der Strasse befinden sich Läden: Bäckerei, Gastronomie, Coiffeure etc. An sonnigen Samstagnachmittagen nehmen die Menschen teilweise die halbe Strasse flächendeckend ein und sitzen mit einem Eis am Rande oder flanieren. Durch die Verkehrsberuhigung passen die wenigen noch vorbeifahrenden Fahrzeuge ihre Geschwindigkeit dem Geschehen an oder müssen für querende Passanten warten.

Diese drei Beispiele zeigen deutlich auf, dass es sich bei der Planung von Verkehr um gesamtgesellschaftliche Aspekte handelt, bei denen auf verschiedene soziale Bedürfnisse Rücksicht genommen wird.

Links:

- Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen:
www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20002658
- Mobilitäts- und Billetautomatenkurse:
www.bern.ch/leben_in_bern/mobilitaet/veranstaltungen
- Verkehrskonzepte der Stadt Bern:
www.bern.ch/leben_in_bern/mobilitaet/verkehrsplanung/verkehrskonzepte

Sanierungen von Wohnsiedlungen

– Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit



Dominic Zimmermann
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Geographisches Institut
der Universität Bern
zimmermann@giub.unibe.ch

Wie können in die Jahre gekommene Wohnsiedlungen modernisiert werden, ohne dass die Mietpreise ins Uner-schwingliche steigen? Wie können durch Partizipation Mehrwerte für alle Beteiligten erreicht werden? Und wie überzeugt man Privatinvestoren? Solchen Fragen nahmen sich über 70 Teilnehmende an der 8. Fachtagung der Netzwerke Gemeinwesenarbeit an.

Organisiert wurde die Tagung mit dem Titel «Integrale Quartierentwicklung in Wohngebieten mit Sanierungsbedarf», die am 26. Juni in Burgdorf stattfand, von der Berner Regionalgruppe der Netzwerke Gemeinwesenarbeit (GWA) in Zusammenarbeit mit der BFH und dem Geographischen Institut der Universität Bern. Die Tagung hatte sich bewusst an ein breites Publikum gerichtet, denn in die integrale Quartiersentwicklung sollen Denk- und Handlungsweisen aus unterschiedlichsten Disziplinen einfließen. So diskutierten neben Sozialarbeitenden beispielsweise auch Fachleute aus der Immobilienwirtschaft und Raumplanung mit.

Die Tagung selbst fand in einer sanierungsbedürftigen Grosswohnsiedlung statt, im Gyrischachen in Burgdorf. Auf einem geführten Spaziergang durch das Quartier präsentierten als Einstieg und anschauliches Beispiel Bewohnerinnen und Bewohner, ein Hauswart, Exponenten der Lokalpolitik und der Quartierarbeit ihre manchmal sehr unterschiedlichen Sichtweisen auf das Burgdorfer Quartier.

Handlungsbedarf in der Grosswohnsiedlung

Die meisten Tagungsteilnehmenden waren in ihrer beruflichen Praxis bereits den Herausforderungen sanierungsbedürftiger Grosswohnsiedlungen begegnet, da zahlreiche GWA-Projekte und Gemeinschaftszentren in solchen Quartieren situiert sind. Zunehmend gelten die häufig in Blockbebauung erstellten Siedlungen der 50er- bis 80er-Jahre als bauliche und soziale Problemquartiere. Mancherorts werden soziale Abwärtsspiralen befürchtet. Häufig stellt der mittlerweile hohe Sanierungsbedarf die Eigentümerschaft, Kommunalpolitik, Architektur, Raumplanung und nicht zuletzt die Gemeinwesenarbeit vor beträchtliche Schwierigkeiten.

Die Siedlungsentwicklung befindet sich im Spannungsverhältnis zwischen Vernachlässigung, Verlust an Wohnqualität und drohendem Wegzug einerseits und baulicher Aufwertung, steigenden Mieten und daraus resultierender Verdrängung andererseits.

In vielen dieser Quartiere sind gegenwärtig grosse Veränderungsprozesse in Gang oder werden geplant. Auch der Gyrischachen in Burgdorf, ein Quartier mit überdurchschnittlichem Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund und mit Unterstützung durch die Sozialhilfe, war von 2008 bis 2011 ein Partnerprojekt des Bundesprogrammes «Projets urbains – Gesellschaftliche Integration in Wohngebieten». Hier erweist sich ein koordiniertes Vorgehen für die notwendige Sanierung der Bausubstanz aus den 50er- bis 70er-Jahren als schwierig, da die Immobilien verschiedensten Eigentümern gehören – Privatpersonen und institutionellen Immobilieninvestoren. Teilweise sind diese im Ausland ansässig. Gleichzeitig bedeuten zu erwartende Mietpreissteigerungen durch Neubau und Modernisierungen eine Herausforderung für die Quartierentwicklung. Schliesslich deckt das Quartier heute auf dem Burgdorfer Wohnungsmarkt mit teilweise sehr günstigen Wohnungen ein wichtiges Segment ab, wie die Architektin Yvonne Urwyler an der Tagung ausführte.



1



2



3

- 1 Die Teilnehmenden wurden zu Beginn auf einem thematischen Spaziergang durch das Gyrischachen-Quartier an das Tagungsthema herangeführt. Martin Kolb, ehemaliger Gemeinderat, informiert über die Anfänge des Projets Urbain.
- 2 Rund 80 Personen nahmen an der Tagung teil.
- 3 Nach Inputreferaten diskutierten Fachleute aus verschiedenen Disziplinen in Workshops zentrale Fragestellungen im Umgang mit sanierungsbedürftigen Siedlungen.
- 4 Simone Hirsbrunner, Vorstandsmitglied des Quartiersvereins, schildert das Leben im Quartier aus Bewohnersicht.



4

Sanierungen als Handlungsfeld für die Soziale Arbeit

Soziale Arbeit sei im Zuge der Settlement-Bewegung im Wohnumfeld entstanden und müsse sich als Teil der Quartierentwicklung verstehen, sagte Jan Zychlinski, Dozent an der BFH, in seiner Einführungsrede. Im Rahmen der Gemeinwesenarbeit seien Sozialarbeitende deshalb bei Sanierungsprojekten gefragt, sich nicht nur auf Einzelfallhilfe zu beschränken, sondern mitzugestalten und sich politisch zu engagieren. Günter Rausch, Dozent an der Evangelischen Hochschule Freiburg i.Br., führte in seinem Referat aus, dass der GWA die Aufgabe zukomme, sozial Benachteiligte in Sanierungsprozessen einzubinden. «Doch ist das Einfordern von Beteiligung gerade in benachteiligten Quartieren nicht von Anfang an zum Scheitern verurteilt? Wer soll sich schon aktivieren, wenn die Ressourcen kaum dazu ausreichen, den eigenen Alltag zu bewältigen?», fragte Rausch und zeigte als Antwort gleich selbst verschiedene Handlungsgrundsätze auf: «Man muss dort ansetzen, wo den Menschen der Schuh drückt, wo sie sich freuen, wo sie sich ärgern und wo sie sich berühren lassen. Menschen wollen Taten sehen, deshalb müssen möglichst rasch greifbare – auch kleinere – Resultate erarbeitet und sichtbar gemacht werden.» Zudem müssten die Betroffenen selber zur Aktion schreiten können und Erfolge sollten gebührend gefeiert werden.

Soziale Quartierentwicklung als wirtschaftliche Strategie

Einen anderen Ansatz präsentierte Thomas Nostadt im zweiten Referat. Der Geschäftsführer von Wohnbau Lörrach stellte das profitabel geführte kommunale Wohnungsunternehmen mit Sozialauftrag vor, das 1956 als gemeinnützige Gesellschaft durch die Stadt Lörrach und eine lokale Sparkasse gegründet worden war. Gesellschafterin ist heute auch die benachbarte Stadt Schopfheim. Mit rund 3700 Wohnungen und 100 Gewerbeeinheiten ist Wohnbau Lörrach das grösste Immobilien- und Dienstleistungsunternehmen in der süddeutschen Grenzregion. Es verwaltet Wohnungen, wirkt als Bauherr für Wohneigentum sowie als Immobiliendienstleister und -händler. Sein Sozialauftrag verpflichtet das Unternehmen gegenüber seinen Gesellschaftern, ein grosses Wohnungsangebot für möglichst viele Bürger, besonders auch weniger privilegierte, zu schaffen und sich für lebendige und intakte Wohnquartiere einzusetzen.

Damit verdient die Wohnbaugesellschaft Lörrach auch Geld: Das Unternehmen veräussert Teile des Miethausbesitzes, nachdem diese aufgewertet wurden. Das bedeutet in diesem Fall aber nicht Luxus-sanierungen: Die Objekte werden energetisch saniert und barrierefrei (behindertengerecht) gestaltet. Zudem sind besonders lebendige Wohnquartiere ein Ziel der Sanierungen.



Blick aus dem Quartierzentrum, in dem die Tagung stattfand

Dazu schafft das Unternehmen Begegnungsräume, Kinderspielplätze, stellt Quartierarbeiterinnen und -arbeiter ein, steuert die Belegung der Häuser und bezieht die Bewohnerinnen und Bewohner zur Gestaltung von Aussenräumen ein. Ermuntert wird deren Engagement unter anderem mit einem Aktionsfonds, damit guten Ideen schnell auf die Beine geholfen werden kann. Zur Bildung lebenswerter Quartiere gehört gemäss Thomas Nostadt auch, die Gestaltungsdefizite der Siedlungen aus den 1950er- bis 1970er-Jahren zu beseitigen.

Sind die Siedlungen einmal aufgewertet, werden sie verkauft. Aber wie kann garantiert werden, dass die Mietenden nach Verkauf nicht verdrängt werden? Nostadt versicherte, viele Wohnungen würden an Eigentümer veräussert. Bei gezielten Verkäufen an Kapitalanleger würden den betroffenen Mietern Wohnrechte auf Lebenszeit eingeräumt oder andere mieterorientierte Vereinbarungen getroffen. In keinem Verkaufsfall seien soziale Härten entstanden, und die Akzeptanz der Verkäufe sei ausserordentlich hoch, auch dank der ausgeprägten Kommunikation mit den Kundinnen und Kunden.

Klar den Mehrwert aufzeigen

Jeweils nach den Impulsreferaten tauschten sich die Teilnehmenden in Workshops aus. Im Workshop «Kooperation mit Privatinvestoren» wurde darüber diskutiert, wie gewinnorientierte Investorinnen und Investoren motiviert werden können, sozialverträglich zu sanieren. Ein Weg dazu könnte sein, den ökonomischen Mehrwert von Gemeinwesenarbeit und sozialverträglichen Sanierungsstrategien aufzuzeigen, lautet ein Fazit aus dem Workshop. Dabei helfen könnten Best Practices wie Wohnbau Lörrach.

Ähnlich wurde im Workshop zum Thema Partizipation gefolgert, dass insbesondere die Vorteile wie auch die Rahmenbedingungen der Mitwirkung der Bewohnerschaft allen Beteiligten klar kommuniziert werden müssen. Beispielsweise kann Mitbestimmung zu mehr Sorgfalt und Engagement seitens der Bewohnenden führen und damit zu sinkenden Reinigungs- und Unterhaltskosten. Dank stärkerer Identifikation und Bedarfsgerechtigkeit nimmt tendenziell auch die Mietfluktuation ab. Zudem soll eine Mitwirkungskultur bei allen Beteiligten aufgebaut werden, indem die GWA Beziehungs- und Vernetzungsarbeit leistet, mit unterschiedlichen Methoden die Bevölkerung möglichst breit anspricht, auf Skepsis eingeht und Vertrauen aufbaut.

Der Workshop zum Thema Legitimation hielt fest, dass mit einer angemessenen Mitwirkung der Bewohnerinnen und Bewohner bei der Planung und Realisierung von Sanierungsprojekten bessere Resultate erzielt werden können. Die GWA sei mit ihren Handlungsgrundsätzen befähigt, die Mitwirkungsprozesse zu initiieren und durchzuführen. Und die Legitimation dazu, die «muss man sich letztlich einfach nehmen», fasste ein Tagungsteilnehmer die Diskussion zusammen.

Gefahr der Instrumentalisierung

Auf die Notwendigkeit eines kritischen Umgangs mit Modernisierungen und Ersatzneubauten verwies der vierte Workshop mit dem Titel «Wie viel Verdrängung darf's denn sein? Verdrängungsprozesse im Fokus»: Gemeinwesenarbeitende sollten sich immer auch der Risiken von Quartiererneuerungsmassnahmen bewusst sein, und diese müssten mit der Bewohnerschaft thematisiert werden, befanden die Teilnehmenden des Workshops. Letztlich solle sich die GWA den Auftrag, sich für oder gegen Sanierungsmassnahmen einzusetzen, von den Betroffenen Quartierbewohner geben lassen.

Auch in der abschliessenden Podiumsdiskussion waren kritische Voten zu hören. Deren Fazit: Die Soziale Arbeit soll zwar keine Berührungängste zur Wirtschaft haben und als kompetente Kooperationspartnerin auftreten. Doch sie muss sich der Gefahr bewusst sein, für eine Legitimation von Massnahmen instrumentalisiert zu werden, die in erster Linie profitorientiert sind, wenn sie sich für bauliche Quartieraufwertungen einsetzt. Nur mit diesem Bewusstsein kann sie einen wirklichen Mehrwert für die Bewohnerinnen und Bewohner benachteiligter Gebiete liefern. Positionieren müssen sich Gemeinwesenarbeitende auf alle Fälle, denn angesichts des Sanierungsbedarfs zahlreicher Wohnsiedlungen sowie der Wohnungsknappheit im günstigen Preissegment besteht hier auch in nächster Zukunft ausgiebiger Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit. ●

Weitere Informationen zu den Tagungsergebnissen sind erhältlich unter www.gwa-netz.ch > Veranstaltungen > Eigene

«Die Revision des Erwachsenenschutzrechts ist gelungen»



Peter Kunz im Interview

Peter Kunz war bis Ende Juli 2014 Oberrichter am Kindes- und Erwachsenenschutzgericht in Bern.

Interview

Simone Münger

Dozentin

simone.muenger@bfh.ch

Oberrichter Peter Kunz geht in Pension. Er lässt seine Tätigkeit am Kindes- und Erwachsenenschutzgericht Revue passieren und würdigt das neue Erwachsenenschutzrecht als eine gelungene Gesetzesrevision. Von den in der Praxis tätigen Fachpersonen wünscht er sich Respekt gegenüber den Betroffenen.

Herr Kunz, welche Funktion hat das Kindes- und Erwachsenenschutzgericht im Kanton Bern?

Peter Kunz: Das Kindes- und Erwachsenenschutzgericht ist die gerichtliche Beschwerdeinstanz gegen Verfügungen von Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden KESB, Ärztinnen und Ärzten sowie Einrichtungen im Bereich des Kindes- und Erwachsenenschutzrechts. Bei diesen Einrichtungen handelt es sich um Wohn- und Pflegeheime und um psychiatrische Kliniken. Die Verantwortlichen in diesen Institutionen haben eine Verfügungsbefugnis, beispielsweise können Ärztinnen und Ärzte fürsorgerische Unterbringungen oder bewegungseinschränkende Massnahmen verfügen (vgl. Glossar, S. 25, Anm. d. Red.).

Seit wann beschäftigen Sie sich als Richter mit Fragen des Kindes- und Erwachsenenschutzes?

Seit Januar 2004. Das Kindes- und Erwachsenenschutzgericht gehört organisatorisch den Zivilkammern des Obergerichts an. Andere Kantone haben Spezialgerichte geschaffen. Im Kanton Bern hingegen befassen sich die Richterinnen und Richter der Zivilabteilung mit diversen Rechtsgebieten; dabei macht das Kindes- und Erwachsenenschutzrecht rund 30 bis 35 Prozent aus.

Wie haben Sie die Aufgabe als Richter im Bereich Kindes- und Erwachsenenschutzrecht erlebt?

Die Aufgabe ist menschlich herausfordernd. Die Zusammenarbeit mit den Fachrichterinnen und Fachrichtern empfinde ich als sehr bereichernd, denn man hat nie ausgelernt und muss sich immer wieder mit neuen Situationen auseinandersetzen. Ich bin von der Lösung eines interdisziplinären Fachgerichtes, wie es der Kanton Bern gewählt hat, überzeugt. Konkret bedeutet dies, dass nebst juristischem auch medizinisches, psychiatrisches, soziales, psychologisches und pädagogisches Wissen vertreten ist.

Werden durch diese Interdisziplinarität also juristisch bessere Lösungen gefunden?

Ja, ich mache ein Beispiel: Eine Beschwerdeführerin ist nicht offensichtlich krank, jedenfalls ist bei der Einnahme anlässlich der Hauptverhandlung durch mich – als medizinischer Laie – nichts von einer Krankheit zu spüren. Danach übernimmt die medizinische Fachperson, dann die Person aus dem Sozialbereich. Diese haben einen ganz anderen Blickwinkel und stellen entsprechende Fragen. Sie bringen die Problematik oft auf den Punkt, so kommt die Erkrankung der Beschwerdeführerin plötzlich zum Vorschein. Dies ist für mich immer wieder eindrücklich.

«Die Aufgabe ist menschlich herausfordernd.»

Genügen die Disziplinen Recht, Medizin und Soziales Ihrer Meinung nach oder bräuchte es zusätzliches fachspezifisches Know-how?

Nein, ich denke, wir haben die richtigen Disziplinen ausgewählt. Am Kindes- und Erwachsenenschutzgericht war dies nichts Neues, wir hatten bereits vor Einführung des neuen Rechts ein interdisziplinäres Gremium, die sogenannte Rekurskommission für fürsorgerische Freiheitsentziehungen. Die Veränderungen bei den neuen KESB waren weitaus grösser.



Ich möchte die Perspektive nun auf die Betroffenen lenken. Was hat sich für sie mit dem neuen Recht geändert?

Ich kann die Frage vorwiegend bezüglich der fürsorglichen Unterbringungen und Obhutentzüge im Zusammenhang mit Fremdplatzierungen in Einrichtungen beantworten. Von fürsorglichen Unterbringungen sind vorwiegend Personen mit psychischen Störungen, auch Suchterkrankungen, betroffen. Es geht um Kriseninterventionen, eventuell verbunden mit medizinischen Zwangsmassnahmen, also um sehr starke Eingriffe in die persönliche Freiheit der Betroffenen. Das neue Recht brachte eine gewisse Formalisierung, so sind Zwangsmassnahmen neu bundesweit geregelt und nicht mehr nur kantonal. Auch wurde der Rechtsschutz der Betroffenen ausgebaut. Betroffene einer fürsorglichen Unterbringung haben neu das Recht, eine Vertrauensperson beizuziehen, auch vor Gericht. Was die anderen Fragestellungen des Kindes- und Erwachsenenschutzes anbetrifft, wie die eigene Vorsorge, Beistandschaften oder Fragen rund um die elterliche Sorge, so ist praktisch jede Verfügung anfechtbar und die Betroffenen haben die Möglichkeit, eine «in fürsorglichen und rechtlichen Fragen erfahrene Person» beizuziehen. Auch das Gericht hat die Möglichkeit, eine Vertretungsperson beizuordnen. Diese Personen vertreten die Rechte und den Blickwinkel der Beschwerdeführenden. Das Gericht hingegen muss einen «Helikopterblick» haben und eine Gesamtschau machen, also so urteilen, dass der Entscheid nicht nur für heute und morgen, sondern auch noch in zwei bis drei Monaten stimmt.

Wie beurteilen Sie das neue Recht insgesamt: Ist die Revision des Erwachsenenschutzrechts geglückt?

Ich finde die Revision gelungen, die Zielrichtung stimmt. Positiv beurteile ich die bundesweiten Vorgaben zu den Zwangsmassnahmen. Betreffend Behördenorganisation hat der Bund sehr lasche Vorgaben gemacht und jeder Kanton ist diesbezüglich selbst verantwortlich. Der Kanton Bern hat meines Erachtens mit der Aufteilung der KESB in zwölf Einheiten den richtigen Entscheid getroffen. Sehr gut sind die Professionalisierung der Behörden sowie die Tatsache, dass die Entscheidungsträgerinnen und -träger ihre Tätigkeit nicht mehr nur nebenamtlich ausüben. Wenn beispielsweise darüber entschieden wird, ob ein Kind den Eltern weggenommen werden muss, ist eine Kette von materiellen und formellen Fragen zu klären – dies ist nicht einfach. Gerade im Bereich des Kindesschutzes, insbesondere des Obhutentzugs, gab es seit Einführung des neuen Rechts eine spürbare Verbesserung der Qualität der Entscheide.

«Das Gericht muss einen «Helikopterblick» haben und eine Gesamtschau machen.»

Sie sind also mit der Arbeit der neuen Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden zufrieden?

Ja. Zwar hatten die KESB, wie in der Presse zu lesen war, Anlaufschwierigkeiten. Dies aber auch, weil sie mit Verfahren überschwemmt werden und beschränkte Personalressourcen haben. Zudem ist die Arbeit der KESB nicht nur inhaltlich anspruchsvoll, sondern auch emotional belastend. Es ist Aufgabe der Politik, die Ressourcen der KESB zu gewährleisten.

«In der Mehrheit der Kliniken tut man sich mit den formellen Anforderungen schwer.»

Weist das neue Recht noch Lücken auf?

Ja, es gibt rechtlich und formell offene Fragen, beispielsweise was die fachliche Zusammensetzung des Gerichts anbetrifft, wann Einzelanhörungen bei der KESB ausreichen oder die Frage, wer fürsorgliche Unterbringungen verfügen kann. Was beim Bundesgericht sicherlich noch einige Entscheide provozieren wird, sind Fragen rund um die medizinischen Zwangsmassnahmen. Ein weiterer Punkt betrifft die Anordnung von Gutachten bei fürsorglichen Einweisungen: Beim Kindes- und Erwachsenenschutzgericht ist man der Meinung, dass es nicht bei jeder neu verfügten Einweisung im Zusammenhang mit psychischen Störungen zwingend eines neuen Gutachtens bedarf; das Bundesgericht hingegen fährt hier eine strenge Linie und verlangt, dass ein Gutachten immer der geänderten Fragestellung angepasst sein muss. Dies ist beim Kindes- und Erwachsenenschutzgericht manchmal schwer nachvollziehbar, da sich die Richterinnen und Richter bei einer erneut zu prüfenden Einweisung eines Patienten nicht nur auf das Gutachten, sondern auf umfassende Akten stützen.

Den richtigen Zeitpunkt zu finden, um jemanden gegen seinen Willen in eine Institution einzuweisen, ist schwierig. Gibt es Anhaltspunkte dafür, wann dieser Zeitpunkt gekommen ist?

Hier ist grundsätzlich auf die gesetzlichen Formulierungen zu verweisen. Aber es handelt sich um unbestimmte Rechtsbegriffe, welche ausgefüllt werden müssen. Bei der ärztlichen fürsorglichen Unterbringung muss eine akute Gefährdungssituation vorliegen, sei es eine Selbst- oder eine Fremdgefährdung. Dies äussert sich in einem gefährlichen, nicht nachvollziehbaren und/oder selbst- oder fremdgefährdendem Verhalten, was im Einweisungszeitpunkt oft klar gegeben ist. Beim Gericht kann sich die Situation verändert haben: Eine Person wird beispielsweise in einer Akutsituation eingewiesen und reicht daraufhin Beschwerde ein. Ungefähr nach einer Woche kommt sie zur persönlichen Einvernahme ans Gericht. Die akute Gefährdungssituation ist nicht mehr gegeben und aus ärztlicher Sicht könnte die Person entlassen werden. Nun kommen aber noch die sozialen und juristischen

Aspekte hinzu: Wie sehen das soziale Netz, wie das ambulante medizinische Setting aus? Wie hoch ist die Rückfallgefahr? Diese Fragen müssen bei einer Entscheidung mitberücksichtigt werden.

«Hat man ein offenes Ohr für die Betroffenen, ist vieles auch mit gesundem Menschenverstand erreichbar.»

Sollten in einer Klinik tätige Personen bessere Kenntnisse des neuen Rechts haben?

Ja, dies wäre sehr wünschenswert. In die ärztliche Beurteilung können sich Richterinnen und Richter nicht einmischen. Hingegen können sie sich dazu äussern, ob eine Massnahme verhältnismässig ist oder nicht. Es entspricht meiner Erfahrung, dass man sich in der Mehrheit der Kliniken mit den formellen Anforderungen schwer tut. Bei der Anordnung von bewegungseinschränkenden Massnahmen beispielsweise sieht das Gesetz explizit eine Protokollierungspflicht vor. Hierbei muss festgehalten werden, wer die Massnahme angeordnet hat, wie sie umgesetzt wird, wer sie überwacht und wie der Verlauf ist. Das Gericht kann die Gesetzmässigkeit einer solchen Massnahme nur überprüfen, wenn diese Informationen vorliegen, ansonsten besteht keine Entscheidungsgrundlage. Dann muss das Gericht möglicherweise die Beschwerde eines fürsorgerisch Untergebrachten aus rein formellen Gründen gutheissen, was für die behandelnden Ärztinnen und Ärzte sehr unerfreulich ist.

Glossar

Fürsorgerische Unterbringung

Art. 426 ZGB besagt, dass eine Person, die an einer psychischen Störung oder an geistiger Behinderung leidet oder schwer verahrlost ist, in einer geeigneten Einrichtung untergebracht werden darf, wenn die nötige Behandlung oder Betreuung nicht anders erfolgen kann.

Zwangsbehandlung

Wurde eine Person zwangseingewiesen, kann sie unter gewissen Umständen auch gegen ihren Willen medizinisch behandelt werden, beispielsweise wenn sie sich oder andere ernsthaft gefährdet.

Bewegungseinschränkende Massnahme

Verhält sich eine Person gegenüber sich oder anderen besonders aggressiv, können Massnahmen wie Angurten, Isolationszimmer, Bettgitter angeordnet werden.

Wie kann der Staat legitimieren, jemanden gegen seinen Willen zwangseinzusetzen? Jede Person hat doch das Recht, über ihr Leben zu bestimmen?

Das ist eine sehr schwierige Frage. Es besteht ein Spannungsverhältnis zwischen dem Selbstbestimmungsrecht jeder einzelnen Person und dem in einem weiten Sinne zu verstehenden Hilfsauftrag des Staates, in extremen und lebensbedrohenden Situationen einzuschreiten. Hier muss der Anspruch der Einzelperson zurückstehen – zugunsten des höheren Rechtsgutes Leben. Deshalb wird als erste Voraussetzung für die Anordnung einer fürsorgerischen Unterbringung das Vorliegen einer psychischen Störung verlangt. Ist beispielsweise eine Person urteilsfähig und entscheidet selbstbestimmt, aus dem Leben scheiden zu wollen, ist die fürsorgerische Unterbringung fehl am Platz. Ist die betroffene Person hingegen aufgrund einer psychischen Störung nicht mehr in der Lage, sich um sich selbst zu kümmern, muss der Staat die Möglichkeit haben, einzugreifen. Kürzlich mussten wir den Fall einer an Anorexie erkrankten jungen Frau beurteilen. Hätte man nicht gegen ihren Willen eingegriffen, wäre sie gestorben. Man musste sie isolieren, mit einer Sonde ernähren und überwachen. Ziel ist, dass sie sich erholen kann, wieder urteilsfähig wird und ein selbstbestimmtes Leben führen kann.

Es geht also um die Menschenwürde?

Ja. Aber wie gesagt: Es muss sich um extreme Situationen handeln. Nicht zu vergessen ist, dass viele Situationen nicht justiziabel sind. Zwar kann man jemanden für eine gewisse Zeit einweisen und behandeln. Aber irgendwann sind diese Möglichkeiten ausgeschöpft. Kann kein Erfolg erzielt werden, wäre es unverhältnismässig, diese Person weiterhin gegen ihren Willen zurückzubehalten, auch wenn es ihr schlecht geht.

Was wünschen Sie den in der Praxis tätigen Fachpersonen und den Betroffenen für die Zukunft?

Wichtig ist, dass die an der Front tätigen Fachpersonen fachlich korrekt vorgehen, entsprechend aus- und weitergebildet sind und ein Bewusstsein dafür haben, dass sich die Betroffenen in sehr schwierigen Lebenssituationen befinden. Hat man ein offenes Ohr für die Betroffenen, ist vieles auch mit gesundem Menschenverstand erreichbar. Wichtig ist zudem – auch wenn es manchmal schwierig ist – die Betroffenen mit Respekt zu behandeln. Das heisst beispielsweise, sich von einem aggressiven oder distanzlosen Verhalten nicht provozieren zu lassen. Der gesetzliche bzw. behördliche Anspruch soll zum Wohle der Betroffenen umgesetzt werden. ●

Weiterbildung

Angebot	Datum	Web-Code
Kurse zum Thema Beratung		
Fachkurs Systemisch-lösungsorientierte Beratung mit Kindern und Jugendlichen	Februar bis April 2015	K-BER-1
Fachkurs Systemische Kompetenz in Veränderungsprozessen [neu]	Februar bis April 2015	K-BER-7
Fachkurs Systemisches Gesundheitscoaching [neu]	März bis Mai 2015	K-BER-6
Fachkurs Psychiatrisches Basiswissen für die Systemische Beratung	März bis Juli 2015	K-BER-5
Fachkurs Elterncoaching	April bis Oktober 2015	K-BER-3
Beratungsgespräche	27./28. April und 17./18. Juni 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-MET-6
Grundlagen der Systemischen Beratung	8./9./10. Juni 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-BER-4
Gesprächsführung mit traumatisierten Menschen	22./23. Juni 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-SPE-33
Fachkurs Motivierende Gesprächsführung	August 2015 bis Februar 2016	K-MET-2
Fachkurs Neuro-Systemische Beratung [neu]	November 2015 bis April 2016	K-BER-8
Fachkurs Trauma und Beratung	nächste Durchführung 2016	K-BER-2
Kurse zum Thema Case Management		
Fachkurs Case Management	nächster Start Januar 2015	K-CM-20
Aufbaukurs Case Management	nächster Start August 2015	K-CM-21
Kurse zum Thema Kindes- und Erwachsenenschutz		
Migrationssensibler Kinderschutz [neu]	28./29. Januar 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-KES-16
Die Beistandschaft zur Überwachung des persönlichen Verkehrs	11./12. März 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-REC-14
Professionelle Kindeswohlklärungen – Einführung in ein neues Instrument für die Schweiz (in Kooperation mit der Hochschule Luzern) [neu]	20./21./22. April 2015 24./25./26. Juni 2015 4./5./6. November 2015	K-KES-1
Kindeswohlgefährdung erkennen und angemessen handeln	6./7. Mai 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-EKS-9
Neues Erwachsenenschutzrecht – Eigene Vorsorge und Massnahmen von Gesetzes wegen	12./13. Mai 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-EKS-8
Kinder anhören und beteiligen	19./20./21. Mai 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-EKS-2
Kindes- und Erwachsenenschutz: Berichterstattung in der Mandatsführung	16. und 23. Juni 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-KES-11
Kindes- und Erwachsenenschutz: Basiswissen für die Soziale Arbeit	24./25. Juni 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-KES-14
Feststellung der Vaterschaft, gemeinsame elterliche Sorge, Unterhaltsregelung	8./9. September 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-REC-12
Neues Erwachsenenschutzrecht – Massschneidung	17./18. November 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-KES-6
Fachkurs Koordinatorin/Koordinator im Familienrat – Family Group Conference	Start auf Anfrage	K-KES-15
Kurse zum Thema Mediation und Konfliktmanagement		
Fachkurs Mediation	12 Kurstage, Start mehrmals jährlich	K-MED-1
Perspektivenwechsel	26./27. Januar 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-21
Aufstellungen und andere psychodramatische Methoden [neu]	12./13. Februar 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-152
Mediation in Teamkonflikten	9./10./11. März 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-6
Scheidungs- und Trennungsmediation – Vertiefung	11./12./13. März 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-122
Mediative Haltung	25./26. März 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-86
Gewaltfreie Kommunikation – Einführung (auch für Interessierte ohne Mediationsausbildung offen)	15./16. April 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-153
Mobbing	16./17. April 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-50
Lösungsfokussiertes Arbeiten in der Mediation	21./22. April 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-145
Hochstrittige Konflikte im Familienkontext [neu]	21./22. April 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-148
Systemische Konfliktanalyse in Organisationen und im öffentlichen Bereich	23./24. April 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-144
Gerechtigkeit und Mediation	27./28. April 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-150
Spektrum möglicher Interventionen bei Konflikten	4./5. Mai 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-54
Systemische Fragetechniken	1./2. Juni 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-102
Umgang mit Diversity in der Konfliktbearbeitung	11./12. Juni 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-99

Angebot	Datum	Web-Code
Gewaltfreie Kommunikation, Vertiefung	17./18. Juni 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-100
Neurowissen und Hypnosystemik	29./30. Juni 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-135
Umgang mit Macht und Hierarchie	24./25. August 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-84
Einbezug von Kindern in die Mediation	3./4. September 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-131
Burnout-Konflikte bearbeiten [neu]	7./8. September 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-146
Auftritt und Wirkung: Gestaltung von Präsenz [neu] (auch für Interessierte ohne Mediationsausbildung offen)	16./17. September 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-151
Elder Mediation: Recht und Ethik [neu]	17./18. September 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-149
Umgang mit Sackgassen und Blockaden in der Mediation	21./22. September 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-143
Kernstücke der Kommunikation in der Mediation	30. September und 1. Oktober 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-72
Fachkurs Konfliktmanagement	Oktober 2015 bis Juni 2016	K-MED-55
Gewaltfreie Kommunikation, Einführung	15./16. Oktober 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-66
Mediation in Organisationen	19./20./21. Oktober 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-9
Grundlagen des Konfliktmanagements (mit PD Dr. Friedrich Glasl)	26./27. Oktober 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-45
Erfolgreiche Partizipationsprozesse [neu]	29./30. Oktober 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-147
Eltern-Jugendlichen-Mediation	3./4. November 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-57
Kurzzeit-Mediation	4./5./6. November 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-80
Typische Konfliktkonstellationen in Organisationen	19./20. November 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-47
Emotionen als Tor zum Verständnis	26./27. November 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-124
Erfolgreich und effizient verhandeln (auch für Interessierte ohne Mediationsausbildung offen)	2./3./4. Dezember 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-24
Allparteiliches Konflikt-Coaching	10./11. Dezember 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-MED-98
Weitere Kurse für ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren finden Sie unter mediation.bfh.ch		
Kurse im methodischen Handeln		
Einführung ins wissenschaftliche Arbeiten	10./17. März 2015, 8.30–16.30 Uhr 9./16. Juni 2015, 8.30–16.30 Uhr	K-MET-15
Fachkurs Praxisausbildung	Juli bis Dezember 2015	K-SPE-6
Kurs zum Thema offene Kinder- und Jugendarbeit		
Verantwortung für die offene Kinder- und Jugendarbeit in der Gemeinde. Was heisst das?	4. und 11. Mai 2015, 17.00–20.15 Uhr	K-SOZ-23
Kurse zum Thema Schulsozialarbeit		
Beziehungen – Liebe – Sexualität	4. Mai 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-SSA-3
Kindeswohlgefährdung erkennen und angemessen handeln	6./7. Mai 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-EKS-9
Prozessgestaltung von Familienberatung in der Schulsozialarbeit	19./20. Mai 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-SSA-1
Einführung in die Schulsozialarbeit	August bis November 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-SPE-16
Impulsveranstaltung		
Einführung von Schulsozialarbeit in Gemeinde und Region	8. Mai 2015, 13.45–17.15 Uhr	T-SPE-1

soziale-arbeit.bfh.ch

Weiterbildung

Angebot	Datum	Web-Code
Certificate of Advanced Studies (CAS)		
CAS Ausbildung in Mediation I – Grundlagen	Einstieg mit dem Fachkurs Mediation	C-MED-6
CAS Ausbildung in Mediation II – Vertiefung	Einstieg mit dem Fachkurs Mediation	C-MED-1
CAS Mediative Konfliktintervention	Einstieg mit dem Fachkurs Mediation	C-MET-5
CAS Konfliktmanagement	Einstieg mit dem Fachkurs Konfliktmanagement	C-SOZ-8
CAS Supervision in der Mediation	Einstieg mit dem Fachkurs Supervision in der Mediation	C-MED-8
CAS Case Management	Oktober 2015 bis Oktober 2016	C-CM-1
CAS Systemische Beratung mit Familien, Paaren und Gruppen	August 2015 bis Juni 2016	C-BER-1
CAS Systemische Beratung – Grundhaltungen, Prämissen und Methoden	September 2015 bis Juli 2016	C-MET-3
CAS Systemische Beratung in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit	Einstieg z.B. mit dem Fachkurs Systemisches Gesundheitscoaching	C-BER-2
CAS Praxisausbildung	Einstieg mit dem Fachkurs Praxisausbildung	C-SPE-2
CAS Täterarbeit – Grundlagen	Herbst 2015	C-OHT-1
CAS Täterarbeit – Aggression und Gewalt	Herbst 2015	C-OHT-4
CAS Mandatsführung im Kindes- und Erwachsenenschutz (in Kooperation mit der Hochschule Luzern)	Januar bis November 2016	C-KES-1
CAS Kinderschutz (in Kooperation mit der Hochschule Luzern)	Start März 2016	C-KIS-1
Diploma of Advanced Studies (DAS)		
DAS Case Management	Einstieg jederzeit möglich	D-CM-1
DAS Mediation	Einstieg jederzeit möglich (nach Abschluss der Mediationsausbildung)	D-MED-1
Master of Advanced Studies (MAS)		
MAS Mediation	Einstieg jederzeit möglich (nach Abschluss des DAS Mediation)	M-MED-1
MAS Systemische Beratung in der Sozialen Arbeit	Einstieg jederzeit möglich	M-BER-1
Infoveranstaltungen		
Infoveranstaltung Weiterbildung Case Management	20. Januar 2015, 17.30–19.00 Uhr	IW-CM-6
Infoveranstaltung Ausbildung in Mediation und Konfliktmanagement	22. Januar 2015, 18.00–20.00 Uhr	IW-MED-16
Infoveranstaltung Weiterbildung Systemische Beratung	10. Februar 2015, 17.30–19.00 Uhr	IW-BER-1
Marktplatz Weiterbildung	11. März 2015, 17.00–21.30 Uhr	IW-O-147
Infoveranstaltung Weiterbildung Case Management	19. März 2015, 17.30–19.00 Uhr	IW-CM-7
Infoveranstaltung Weiterbildung Systemische Beratung	21. April 2015, 17.30–19.00 Uhr	IW-BER-2

soziale-arbeit.bfh.ch

Back to the future – Qualitätsmanagement wird immer wichtiger



Philipp Schneider im Interview

Philipp Schneider war bis 2014 Dozent für Qualitätsmanagement an der BFH.

Interview

Denise Sidler Kopp
Kommunikation
denise.sidler@bfh.ch

Über zehn Jahre lang war Philipp Schneider an der BFH Dozent für Qualitätsmanagement. In dieser Funktion hat er die Qualitätsentwicklung im Sozial- und Gesundheitswesen stark vorangetrieben. Nun geht der ehemalige Sozialpädagoge in Pension. Im Interview berichtet er, wie er Feuer für das Qualitätsmanagement gefangen hat, welcher Stellenwert dem Thema in der Vergangenheit und heute zukommt und wie er als Privatperson mit der «Qualitätsbrille» durchs Leben geht.

Philipp Schneider, Sie sind ursprünglich Sozialpädagoge und haben Weiterbildungen im Bereich Systemische Familientherapie, Supervision und Coaching absolviert. Wie sind Sie mit dem Thema Qualität in Berührung gekommen?

Philipp Schneider: Anfang der 80er-Jahre gründete ich mit Kollegen aus der systemischen Familientherapie eine Beraterfirma. Qualität und Kosten war gerade in der Uhrenindustrie während der damaligen Uhrenkrise ein grosses Thema. Mehr durch Zufall bekamen wir einen Auftrag bei der heutigen Swatch AG. Auf einmal waren wir mitten im Thema. Im Anschluss daran folgten Aufträge in der Hotellerie und schliesslich im Gesundheits- und Sozialwesen. Mit 50 Jahren stieg ich aus der Beraterfirma aus, weil ich etwas Neues machen wollte. Ich hatte damals einen Auftrag als Projektleiter im Bereich Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement an der Universität St. Gallen. Gleichzeitig kam der Sozialdienst Zürich mit einer Beratungsanfrage im Bereich Qualität auf die BFH zu. Bernhard Kummer, damaliger Leiter der Abteilung Weiterbildung, Dienstleistung, Forschung, fragte mich daraufhin an, ob ich diesen Auftrag als Freelancer übernehmen könnte. Daraus entwickelte sich vor 13 Jahren schliesslich eine Festanstellung.

Können Sie die Entwicklung des Qualitätsmanagements im Zeitraffer erläutern? Was waren die grossen Bewegungen und Eckpfeiler bezogen auf das Gesundheits- und Sozialwesen?

Die ersten wichtigen Qualitätsaktivitäten im Gesundheitswesen entstanden in den 70er- und 80er-Jahren, ausgelöst durch erste Untersuchungen in den angelsächsischen Ländern. Bis zu diesem Zeitpunkt wurde Qualität sowohl im Gesundheits- als auch im Sozial-

wesen immer als Bestandteil der Profession definiert, wobei nie jemand festhielt, was damit gemeint war. Intrinsische Motivation und Professionalität waren die Schlagworte. Gelebt wurde jedoch vor allem eine Nice-to-have-Philosophie.

«Lange wurde eine Nice-to-have-Philosophie gelebt.»

Externe Vorgaben, Geld und Effizienz waren im Gesundheits- und Sozialwesen kein Thema. Erst in den 90er-Jahren, sicher auch als Folge des New Public Managements, entstanden erste Ansätze von externen Anforderungen und eine Diskussion um Qualität. Seitdem nimmt die Auseinandersetzung mit Qualität ständig zu, die Rahmenbedingungen werden präziser, jedoch auch mit bürokratischen Nebenwirkungen. Anfang 2000 flammte die Diskussion über Patientensicherheit und Sozialmissbrauch auf, die dem Thema den nächsten Schub gab. Zunächst gab es im Gesundheits- und Sozialwesen eine grosse Abneigung gegenüber den Qualitätsindikatoren, was vor allem die Folge davon war, dass die betriebswirtschaftliche Herangehensweise nicht 1:1 auf den öffentlichen Sektor übertragen werden kann.

Welche Unterschiede bestehen zwischen dem Profit- und dem Dienstleistungs- bzw. Non-Profit-Bereich?

Ein grosser Unterschied ist der freie Wettbewerb im Profit- und ein eher regulierter Wettbewerb im Non-Profit-Bereich. Im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es für die Betroffenen oft kaum Handlungsalternativen, einzelne Leistungen sind nur an einem bestimmten Ort zu beziehen. Der zweite Unterschied betrifft die Beur-

teilungsfähigkeit der Dienstleistung durch die Betroffenen: «Echte» Kundinnen und Kunden können die gewünschten materiellen Dienstleistungen, beispielsweise ein neues Velo, direkt und frei auswählen und diese auch beurteilen, evtl. sogar ausprobieren. Immaterielle Dienstleistungen wie eine Beratung sind – wenn überhaupt – viel schwieriger und erst mit einer zeitlichen Verzögerung zu beurteilen.

«Grundsätzlich ist allen klar, dass Qualität nicht nur erstellt, sondern auch nachgewiesen und überprüft werden muss. Diskutiert wird jedoch noch immer heftig über das Wie.»

Vor elf Jahren haben Sie in einem «impuls»-Artikel geschrieben, Qualitätsmanagement gehöre bei Produkten zum Alltag, im Dienstleistungsbereich hingegen müsse man immer noch über grundsätzliche Fragen diskutieren – insbesondere im Non-Profit-Bereich. Wie wird Qualitätsmanagement heute akzeptiert und gelebt?

In den 80er-Jahren wollten wir die Welt verändern und dachten, alle würden nur darauf warten, endlich Qualitätsmanagement betreiben zu können. Wir mussten aber schmerzhaft erfahren, dass die Akteure im Sozial- und Gesundheitswesen Neuerungen und Veränderungen eher kritisch gegenüber stehen und – möglicherweise aus einer Position der Unsicherheit – Qualitätsmanagement vor allem als Kontrolle und nicht als Unterstützung erleben. Grundsätzlich ist jedoch heute allen Akteuren klar, dass Qualität nicht nur erstellt, sondern auch nachgewiesen und überprüft werden muss. Diskutiert wird jedoch noch immer heftig über das Wie. Bei dieser Diskussion geht es einerseits um Werte und Weltbilder, andererseits sind es vor allem unsichere Organisationen und sogenannte «Underperformers», die sich wehren und Angst vor Transparenz haben.

Es hat sich aber schon einiges getan: Vor einigen Jahren wäre beispielsweise das Bonus-Malus-System für Sozialdienste im Kanton Bern, bei dessen Entwicklung die BFH auch beteiligt war, undenkbar gewesen. Auch AvenirSocial erarbeitet momentan ein Positionspapier zur Qualität. Da verändert sich etwas.

Soziale Dienstleistungen rücken auch immer stärker in den Fokus von Medien und Öffentlichkeit, das zeigt nicht zuletzt die jüngste Debatte um die Sozialhilfe. Ist Qualitätsmanagement heute ein Mittel zur Legitimation?

Eindeutig, und diese Forderung wird ständig zunehmen. Ein Spital beispielsweise kommt heute nur noch auf die Spitalliste, wenn es bei den nationalen Messungen wie zum Beispiel ANQ mitmacht. Es muss nachgewiesen werden, dass öffentliche Gelder sinnvoll und zum Nutzen der Empfänger eingesetzt werden – das ist allgemein anerkannt. Manche Organisationen nutzen das Qualitätsmanagement auch zur Legitimation innerhalb einer Trägerschaft: So sind zum Beispiel die Gemeinden frei in der Wahl ihrer Sozialdienste. Und Sozialdienste im Malus-Status befürchten nun Konsequenzen. Da entsteht ein

minimaler Wettbewerb, was wiederum Anreiz schafft, Transparenz herzustellen und die Qualität der Leistungen zu verbessern. Allein die Ankündigung der Einführung des Bonus-Malus-Systems hat viel ausgelöst, auch in der internen Legitimation: Leiterinnen und Leiter von Sozialen Diensten haben damit eine Rechtfertigung für die Einführung neuer Qualitätsstandards erhalten.

Kann man sagen, dass Sozialdienste mit Bonus-Status auch gute Qualität leisten?

Das Instrument ist noch neu und eine Antwort auf diese wichtige Frage ist daher noch nicht abschliessend möglich. Es ist jedoch klar, dass diejenigen Sozialdienste, welche den von der BFH entwickelten Qualitäts- und Leistungscheck QLS machen, sich direkt und unmittelbar mit Fragen zur Qualität auseinandersetzen und dadurch auch Verbesserungen erzielen können. Der QLS zeigt Stärken und Schwächen auf und erlaubt dank dem Benchmark zu allen Fragen einen Quervergleich mit den Besten.

Wie wird Qualität gemessen? Steht die Wirkungsmessung heute stärker im Fokus als früher?

In den letzten zehn Jahren stand vor allem die Ergebnisqualität, also die Wirkungen, im Fokus. Zufriedenheitsbefragungen wurden bis zum Exzess durchgeführt. Diese Euphorie verschwindet aber immer mehr, weil die Ergebnisqualität möglicherweise doch nicht so einfach und präzise zu messen ist. Die Resultate bei einer Patientenbefragung beispielsweise unterscheiden sich natürlich enorm je nach gewähltem Befragungszeitpunkt. Auch das Abhängigkeitsverhältnis der Befragten ist problematisch: Ein Klient kann einen Sozialdienst nicht unabhängig bewerten, denn er ist vielleicht weiter auf diesen Dienst angewiesen. Die gemessene Zufriedenheitsrate ist dadurch viel höher als in der Realität.

«Bei den Wirkungsmessungen stehen wir vor der Herausforderung, dass ein Resultat oft nur dann aussagekräftig ist, wenn die ganze Versorgungs- oder Behandlungskette erfasst und gemessen werden kann.»

Vor allem im Ausland wird daher vermehrt auch wieder die Prozessqualität erhoben. Hintergrund ist die Hypothese, dass die Ergebnisqualität stimmt, wenn der Prozess von guter Qualität ist. Bei den Wirkungsmessungen stehen wir vor der Herausforderung, dass ein Resultat oft nur dann aussagekräftig ist, wenn die ganze Versorgungs- oder Behandlungskette erfasst und gemessen werden kann. Ein RAV beispielsweise kann seine Effizienz erhöhen, dafür nehmen die Fälle auf dem Sozialdienst zu. Dass Effizienz so stark im Zentrum stand, hat dazu geführt, dass ein einzelnes System sich fit machte auf Kosten des nachgelagerten Systems. Im Gesundheitswesen ist es dasselbe: Ein Spital kann wohl seine Patientinnen und Patienten nach sieben Tagen entlassen, dafür explodieren die Kosten beispielsweise



bei der Spitex. Das gesamte System wird dadurch nicht kostengünstiger. Neue Entwicklungen im Qualitätsmanagement forcieren darum die sektorübergreifende Betrachtung der Behandlungs- und Versorgungsqualität. Nur so kann Wirkung wirklich aussagekräftig gemessen werden. Dazu fehlt jedoch oft der politische Wille und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit.

Wie könnte Qualität denn sektorübergreifend gemessen werden?

In Deutschland, in den Niederlanden und in den USA gibt es inzwischen erste Bestrebungen dazu. Man muss sich fragen, wann ein Fall tatsächlich abgeschlossen ist und nicht, wann der Fall aus dem System X ausgetreten ist. Das führt zum positiven Effekt, dass – im Unterschied zu unserem System – mehr investiert wird am Anfang einer Behandlung, damit der Fall möglichst bald tatsächlich abgeschlossen werden kann, ohne im Nachhinein weitere Kosten nach sich zu ziehen. Case Management geht da in die richtige Richtung. Auch die BFH betreibt Forschung zu den Fallverläufen zwischen den sozialen Sicherungssystemen, die in diesem Zusammenhang wichtige Erkenntnisse liefert.

Welche Rolle kommt den Fachhochschulen generell zu beim Thema Qualitätsmanagement?

Das Thema erhält meines Erachtens noch zu wenig Beachtung in der Lehre. Dozierende sowie Studienabgängerinnen und -abgänger müssen fit sein in Themen des Qualitätsmanagements wie Prozesse, Richtlinien, Standards. Denn bereits am ersten Arbeitstag kommen sie damit in Berührung. Wichtig ist, dass sie sachlich argumentieren können und nicht emotional reagieren.

Wie hat sich die Auseinandersetzung mit Qualität auf Ihr Leben und Ihren Charakter ausgewirkt?

Ich setze mich seit 30 Jahren mit dem Thema auseinander und bin Präsident der Schweizerischen Gesellschaft für Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen.

Ich liebe das Thema immer noch und freue mich über gute Qualität. Wenn ich diese vorfinde, sage ich es den Betroffenen jeweils direkt. Solche Rückmeldungen werden geschätzt und ermuntern, sich weiterhin in diesem Bereich zu engagieren. Es ist klar, dass ich Dienstleistungen im Alltag, wie zum Beispiel ein Restaurant, ein Hotelzimmer immer mit dieser Brille betrachte. Ich kann aber trotzdem abschalten und auch in einem schlechten Hotel gut schlafen. ●

Quick-Scan Qualität

Der Quick-Scan Qualität analysiert Organisationen schnell und zugleich umfassend.

Er beinhaltet

- ein Informations- und Vorbereitungsgespräch,
- das Vorstellen des Instrumentes inkl. den Manuals zur Befragung,
- eine individuelle Online-Befragung,
- eine Auswertung durch Expertinnen und Experten der BFH,
- ein moderiertes Auswertungsgespräch mit dem auftraggebenden Sozialdienst (Präsentation der Bewertung und ausgewählter Ergebnisse) und
- das Durchführen eines halbtägigen Workshops zum Verbesserungsmanagement (ein bis vier Monate nach dem Auswertungsgespräch).

Auskunft

Prof. Melanie Germann-Hänni
Telefon +41 31 848 37 17
melanie.germann@bfh.ch

«Die Krise war eine Chance für die Entwicklung der Organisation»



Stefan von Gunten im Interview

Stefan von Gunten ist Leiter des Sozialdienstes der Stadt Bern.

Interview

Dr. Claudia Michel
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin
claudia.michel@bfh.ch

Carmen Schenk
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin
carmen.schenk@bfh.ch

Vor rund acht Jahren wurde der Sozialdienst der Stadt Bern öffentlich kritisiert, Sozialhilfemissbrauch werde zu wenig konsequent geahndet. In der Folge setzte Stefan von Gunten als Leiter des Sozialdienstes eine umfassende Reorganisation um. Im Interview erzählt er, wie unter anderem klare Prozesse und Mitwirkung sowohl die Effizienz als auch das Klima verbesserten.

Stefan von Gunten, Sie haben die Leitung des Sozialdienstes vor fünf Jahren übernommen. Der Sozialdienst steckte damals mitten in den heftigen Auseinandersetzungen um den Missbrauch der Sozialhilfe und musste beispielsweise 132 Massnahmen umsetzen. Wie erlebten Sie das? Welches waren für Sie die zentralen Herausforderungen?

Stefan von Gunten: Die insgesamt 132 Massnahmen für den Sozialdienst waren eine riesige Herausforderung: Wie ist das umzusetzen, ohne die Organisation zu überfordern? Gleichzeitig musste das operative Tagesgeschäft weiter funktionieren. Auch der mediale Druck war enorm und andauernd. Schwierig war, dass es nur noch um den Missbrauch ging. Die Soziale Arbeit an sich war kein Thema mehr zu dieser Zeit.

In der gesetzlichen Sozialarbeit haben die Sozialarbeitenden ein permanentes Doppelmandat. Sie bewegen sich im Spannungsfeld zwischen Sozialer Arbeit und Kontrolle, um Missbrauch zu verhindern. Von aussen wurde den Mitarbeitenden ein massives Misstrauen entgegengebracht, mit dem Vorwurf, dass sie ihren Aufgaben nicht gerecht würden. Bei diesem Druck war es nicht erstaunlich, dass die Personalfluktuationsrate auf über 30 Prozent anstieg. Innerhalb des Sozialdienstes war insgesamt eine grosse Verunsicherung zu spüren. Heute haben wir eine stabile Personalfluktuationsrate von sieben Prozent.

Wie haben Sie diese Herausforderungen bewältigt?

Für die Umsetzung der Massnahmen zogen wir eine schlanke, aber wirksame Projektorganisation auf. Weiter setzten wir auf vertrauensbildende Massnahmen und Transparenz. Wir führten zum Beispiel Informationsveranstaltungen für die Öffentlichkeit durch, einen Tag der offenen Tür und beteiligten uns aktiv an einer Wanderausstellung beim damaligen Jubiläum der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS. Wir wollten zeigen, was wir machen. Wir wollten uns nicht verstecken.

«Für die Qualität unseres Sozialdienstes ist die Gleichbehandlung wichtig.»

Weiter gab es auch organisatorische Anpassungen: Wir führten ein Sozialinspektorat und ein Sozialrevisorat ein. Das Sozialinspektorat wurde anfänglich in den Medien kritisiert, ist aber heute etwas, das wir nicht mehr missen möchten. Insbesondere das Sozialrevisorat hat zu einer klareren Aufgabenteilung geführt. Sozialarbeitende können sich jetzt zu grossen Teilen wirklich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren und wenden sich ans Sozialrevisorat, wenn es vertiefte Abklärungen braucht. Dabei geht es in der Regel nicht um Abklärungen wegen Missbrauch, sondern darum, eine sehr komplexe Situation abzuklären, beispielsweise sozialversicherungsrechtliche Fragen. Das ist für die Sozialarbeitenden eine grosse Erleichterung.

Gibt es noch andere Erfolgsfaktoren, die zur Beruhigung und zur heutigen positiven Entwicklung im Sozialdienst führten?

Mein oberstes Bestreben war es, Ruhe in die Organisation zu bringen und dafür zu sorgen, dass die öffentliche Kritik durch mich und Felix Wolffers, den Leiter des Sozialamts, aufgefangen werden konnte. Dann begannen wir in dieser Zeit der Verunsicherung gemeinsam mit der Geschäftsleitung eine Vertrauenskultur aufzubauen, indem wir den Mitarbeitenden die Wertschätzung für ihre Arbeit entgegenbrachten und den Fokus weg vom Missbrauch hin zu thematischen Schwerpunkten leiteten. Wir initiierten Projekte zu sozialarbeiterischen Themen, an denen sich die Mitarbeitenden beteiligen konnten.

Können Sie ein solches Projekt nennen?

Zum Beispiel die Fallsteuerung. Als ich am Anfang mehrere Sozialarbeitende fragte, nach welchen Kriterien sie Klientinnen und Klienten einladen, hörte ich von jeder Person eine andere Antwort. Die einen schauten mehr auf ihre Agenda, die anderen mehr auf die Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten. Damit aber alle Personen den gleichen Zugang zu unseren Dienstleistungen haben, braucht es Kriterien und eine gemeinsame Haltung. Diese haben wir mit der Fallsteuerung festgelegt. Für die Qualität unseres Sozialdienstes ist die Gleichbehandlung wichtig.

Wie bauten Sie die erwähnte Vertrauenskultur auf? Wie zeigen Sie den Mitarbeitenden gegenüber Wertschätzung für ihre Arbeit?

Ich bin sehr präsent und versuche, täglich in jedem Büro vorbeizugehen. Dies ist eine Seite meines Jobs, die ich sehr mag. Diese kurzen Begegnungen helfen, Vertrauen zu schaffen. Neben unseren Supervisionen und Interventionen führten wir zudem ressourcenstärkende, kollegiale Coachings ein. Eine lösungsorientierte Methode, die besonderen Wert auf die Stärken der Mitarbeitenden legt. Auch damit können wir das Vertrauen untereinander stärken. Und nicht zuletzt ist die direkte, authentische Kommunikation mit den Vorgesetzten wichtig. Wir führten eine Fehler- und Feedbackkultur ein, welche positive, aber auch kritische Töne zulässt.

Inwiefern haben diese Veränderungen zu Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung im Sozialdienst geführt? Inwiefern war die Krise eine Chance, den Sozialdienst insgesamt zu entwickeln?

Viele der umgesetzten Massnahmen waren durchaus sinnvoll und führten zu Verbesserungen. Ein Beispiel ist die Einführung des Prozessmanagements. So haben wir heute für die relevanten Prozesse ein Instrument, das wir aktiv bewirtschaften und wofür wir klare Verantwortlichkeiten definiert haben. Besonders für neue Mitarbeitende ist diese Informationsquelle hilfreich. Diese Massnahme ist wirkungsvoll und wurde mit relativ bescheidenen Ressourcen umgesetzt.



Wie beurteilen die Mitarbeitenden die erzielten Wirkungen?

Individuell können diese Massnahmen durchaus als Einengung empfunden werden. Aber gesamthaft wirken sie sicher unterstützend und werden auch geschätzt. Es ist hier im Dienst eine relativ starke Struktur entstanden. Vor fünf Jahren hat man noch mit dem Finger auf uns gezeigt, da waren wir das schlechte Beispiel dafür, wie man es nicht machen soll. Das war ungerecht, weil auch meine Vorgängerin sehr gute Arbeit geleistet hatte. Heute haben wir oft Besuch von aussen: Man kommt zu uns, um zu sehen, wie man es machen könnte. Vielleicht ist es nicht die beste Lösung, aber die Prozesse, die Fallsteuerung und das Grundkonzept sind eine Inspiration für andere. Darauf sind wir stolz.

«Mein oberstes Bestreben war es, Ruhe in die Organisation zu bringen.»

Wie beurteilen Sie die Wirkungen aus der Perspektive der Leitung?

Die Krise war auch eine Chance, die Mitarbeitenden an der Entwicklung der Organisation teilnehmen zu lassen. Es gibt immer Mitarbeitende, die aktiv mitwirken wollen; bei 132 Massnahmen gab es ja auch viele Möglichkeiten dazu! Ich persönlich sah die Chance für eine kontinuierliche Verbesserung des Sozialdienstes im Sinne einer lernenden Organisation. Wäre der Druck nicht so gross gewesen, hätte man vielleicht über einiges hinweggesehen. Wahrscheinlich hätten wir heute keine Fallsteuerung, ein für uns wichtiges Instrument. Wenn jetzt die Fluktuationsrate bei sieben Prozent ist, dann haben wir in den letzten fünf Jahren wohl auch einiges richtig gemacht.

Die ganze Umsetzung klingt nach sehr viel Aufwand.

Bei ganz vielen Leuten hat es ganz viele schlaflose Nächte geben. Da wurde sehr viel gearbeitet.

Heute ist die Situation anders. Im Rahmen des Bonus-Malus-System wurde der Sozialdienst Bern kürzlich gelobt, dass er kosteneffizient arbeitet. Wie beurteilen Sie diese Einschätzung?

Es ist wie eine Ernte von dem, was gesät wurde. Mehrere Jahre haben wir dafür gearbeitet. Heute sieht man den Erfolg dieser Zeit. Viele von den Massnahmen waren hilfreich und wirkungsvoll. Das hat unsere Organisation stark verändert. ●



Die BFH am Puls: Praxisbesuch auf dem Sozialdienst der Stadt Bern

Anfang August 2014 besuchte eine Gruppe von Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Fachbereichs Soziale Arbeit den Sozialdienst der Stadt Bern. Während drei Tagen wurde ihnen Einblick in die tägliche Arbeit der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter gewährt.

Auf dem Programm stand der Besuch der verschiedenen Abteilungen des Sozialdienstes: die Empfangsstelle (Pikett), die Aufnahme (Intake), die Beratungsgespräche, das Alimentenwesen und die beiden Fachstellen Sucht und Junge Erwachsene. Eine Führung durch das Kompetenzzentrum Arbeit und ein ausführlicher Austausch mit der Geschäftsleitung rundeten das Programm ab. Basierend auf diesem Erfahrungsaustausch mit der Praxis kam das Interview mit Stefan von Gunten, Leiter des Sozialdienstes der Stadt Bern, zustande.

Personalentwicklung: Anforderungen bewältigen – Gesundheit erhalten



Melanie Germann-Hänni
Dozentin
melanie.germann@bfh.ch

Mitarbeitende sind die wichtigste Ressource in einer Organisation. Diese allgemein gültige Aussage trifft auf Organisationen im Sozialbereich besonders zu. Professionelle Leistungen unter komplexen und oftmals belastenden Situationen zu erbringen, erfordert von den einzelnen Mitarbeitenden viel. Die Rahmenbedingungen und die erlebte Unterstützung in der Organisation tragen entscheidend dazu bei, ob Mitarbeitende ihre Aufgaben längerfristig und gesund bewältigen können.

Ob Menschen begleitet, befähigt oder beraten werden – praktisch immer finden Angebote und Leistungen der Sozialen Arbeit über die Interaktion zwischen Sozialarbeitenden und Klienten statt. Somit ist das Personal einerseits der Erfolgsfaktor sozial wirksamen Handelns, andererseits aber auch ein Kostenfaktor. Es steht damit häufig im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit und Kritik. Durch diese Kombination der oft belastenden direkten Klientenarbeit und des Legitimationsdrucks von aussen entstehen besonders anspruchsvolle Anforderungen an Sozialarbeitende. Gar gesundheitsgefährdend kann es werden, wenn diese Belastungsfaktoren kumulativ mit privaten und anderen Problemen zusammen auftreten. Dass die Thematik aktuell ist, zeigte sich im November 2014 auch am Kongress Consozial in Nürnberg, an der grössten Fachmesse des Sozialmarktes im deutschsprachigen Raum. In rund einem Drittel aller Kongressbeiträge ging es um Personalfragen in Sozialen Organisationen, wie bereits die Titel zeigten: «Gesund führen!», «Personalentwicklung in Sozialen Organisationen: Anforderungen bewältigen», «Gesundheit erhalten» usw.

Makroebene: Folgen auf Ebene der Organisation

Sozialarbeitende sind im Vergleich mit anderen akademischen Berufsgruppen überdurchschnittlich von berufsbedingten Krankheitsfolgen betroffen. Diese wirken sich aus in übermässigen Fehlzeiten (Absentismus), Arbeitsproduktivitätseinbussen (Präsentismus und innere Kündigung) und Fluktuationen. Damit verursachen sie exorbitante betriebswirtschaftliche, aber auch volkswirtschaftliche Kosten (Fassbind 2012). Verschiedene Studien zeigen, dass der physische Gesundheitszustand zwar mit dem psychischen korreliert, nicht aber mit den krankheitsbedingten Fehlzeiten. Daraus lässt sich schliessen, dass Betriebsklima, Führung und Unter-



nehmenskultur einen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit haben (Ilmarinen 2002). Gefragt ist also ein gesamtheitliches Personalmanagement, das auf die speziell relevanten Fragen für Organisationen im Sozialbereich Antworten gibt. Dazu gehören geeignete Personalerhaltungs-, Rekrutierungs- und Personalentwicklungsmassnahmen und ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Beim Entwickeln und Implementieren sind die strategische Ebene und die politischen Verantwortungs-träger miteinzubeziehen. Es ist keine einfache Aufgabe, dafür Modelle und Massnahmen zu finden – unterscheiden sich doch die vorhandenen Ressourcen, die Trägerschaftsformen (Verwaltung oder Non-Profit-Bereich) und die Grösse der Organisationen im Sozialbereich erheblich. Erst geeignete Massnahmen auf dieser Ebene ermöglichen aber, dass sich Führungskräfte auf der Mikroführungsebene optimal ihrer mitarbeiterbezogenen Aufgaben annehmen können.

Mikroebene: Führung von Sozialarbeitenden

Im Jahr 2002 kommen Ilmarinen und Tempel in einer Studie zum Ergebnis: «Gutes Führungsverhalten und gute Arbeit von Vorgesetzten ist der einzige hoch signifikante Faktor, für den eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit nachgewiesen wurde.» Welches Verhalten ist nun für die Führungsarbeit mit Sozialarbeitenden adäquat? Fassbind (2012) kommt zum Schluss, dass Sozialarbeitende nicht bloss über Ziele, Aufgaben und Inhalte motiviert werden dürfen. Sozialarbeitende bringen grundsätzlich eine genuine arbeitsinhaltliche Motivation mit, schwächeren Menschen zu helfen. Bei der Führungsarbeit sollte also darauf fokussiert werden, die Rahmenbedingungen zu optimieren (Faktor Zeit und Ressourcen), Rückendeckung zu leisten, Arbeitshindernisse aus dem Weg zu räumen und geeignete Förderung und Unterstützung zu bieten. Führungskräfte und Sozialarbeitende haben heterogene Voraussetzungen:

wenig bis viel Berufserfahrung, sie sind wenig bis sehr belastbar etc. Es gilt demnach, sich in einem Spannungsfeld immer wieder neu zu finden: zwischen einer geforderten inhaltlichen Arbeits selbstständigkeit und Entscheidungsautonomie einerseits und einer erwarteten arbeits- und strukturbezogenen Unterstützung andererseits. ●

Literatur:

- Fassbind, Patrick (2012): Führung von Sozialarbeitenden. Unter besonderer Berücksichtigung von Sozialarbeitenden im Kindes- und Erwachsenenschutz und in der Sozialhilfe mit sozial-psychisch besonders exponierten Arbeitstätigkeiten. Verlag Edition Soziothek. Bern.
- Ilmarinen, Juhani & Tempel, Jürgen (2002): Arbeitsfähigkeit 2010: Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hrsg.: Marianne Giesert, DGB Bildungswerk e.V. Düsseldorf. VSA-Verlag. Hamburg.

Neu im Angebot: Fachkurs Führung von Sozialarbeitenden

- Personalentwicklung in Organisationen des Sozialbereichs
- Instrumente, Werkzeuge und Best Practice Beispiele für effektive und gesundheitsbewusste Führung von Sozialarbeitenden unter Berücksichtigung der herausfordernden und belastenden Rahmenbedingungen

4 Kurstage, ab Juni 2015

Zielpublikum

Leiterinnen und Leiter von Sozialen Diensten; Leitungspersonen, die Sozialarbeitende führen

Inhalte

Makroführungsebene (2 Tage):

- Umfassende Personalentwicklung (Personalplanung, -gewinnung, -beurteilung, -einsatz und -erhaltung)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Mikroführungsebene (2 Tage):

- Führung von Sozialarbeitenden in komplexen und belastenden Kontexten (Rahmenbedingungen, Voraussetzungen und Handlungsspielräume)
- Führung und eigene Gesundheit (Selbstmanagement)
- Coaching- und Mentoringmodelle

Weitere Informationen und Anmeldung

soziale-arbeit.bfh.ch

Web-Code: K-MAN-4

CAS Change Management – Veränderungsprozesse in Organisationen begleiten und gestalten

Im Studiengang erwerben Sie die Kompetenz, substanzielle Veränderungsvorhaben in Ihrer Organisation aktiv, prozessbezogen und persönlich überzeugend zu gestalten und zu begleiten sowie Mitarbeitende in Veränderungsprozessen zu führen.

22 Studientage, ab März 2015

Zielpublikum

Leitungspersonen des mittleren und oberen Kaders des Sozial-, Gesundheits-, Bildungs- und Kulturwesens und der Privatwirtschaft

Inhalte

- Systemisches Organisationsverständnis, Wandel in Organisationen, Instrumente und Methoden, um Veränderungsprozesse aktiv zu begleiten
- Führung in Veränderungsprozessen, Einbezug von Mitarbeitenden und Umgang mit Widerstand, Konfliktbewältigung
- Kommunikation in Veränderungsprozessen

Zentral und im Studiengang prägend ist die Auseinandersetzung mit der eigenen Person in Veränderungsprozessen.

Weitere Informationen und Anmeldung

soziale-arbeit.bfh.ch

Web-Code: C-SOZ-7

Weiterbildung

Angebot	Datum	Web-Code
Kurse zum Thema strategisches und operatives Management sowie Führung		
Projektmanagement	26./27. März und 11./12. Juni 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-SPE-11
Verantwortung für die offene Kinder- und Jugendarbeit in der Gemeinde. Was heisst das?	4. und 11. Mai 2015, 17.00–20.15 Uhr	K-SOZ-23
Fachkurs Führung von Sozialarbeitenden [neu]	Juni bis September 2015	K-MAN-4
Fachkurs Konfliktmanagement	Oktober 2015 bis Juni 2016	K-MED-55
Certificate of Advanced Studies (CAS)		
CAS Change Management	März bis Dezember 2015	C-SOZ-7
CAS Führungskompetenzen	September 2015 bis Juni 2016	C-SOZ-3
CAS Konfliktmanagement	Einstieg mit dem Fachkurs Konfliktmanagement	C-SOZ-8
Master of Advanced Studies (MAS)		
MAS Integratives Management	Einstieg mit jedem CAS-Studiengang möglich	M-MAN-1
Infoveranstaltungen		
Marktplatz Weiterbildung	11. März 2015, 17.00–21.30 Uhr	IW-O-147
Infoveranstaltung CAS Führungskompetenzen	5. Mai 2015, 17.30–19.00 Uhr	IW-MAN-4

soziale-arbeit.bfh.ch

Schweizer Städte: Trends in der Sozialhilfe – 15 Jahre Kennzahlenvergleich



Prof. Renate Salzgeber
Dozentin
renate.salzgeber@bfh.ch

Seit 15 Jahren wird die Entwicklung in der Sozialhilfe in Schweizer Städten beobachtet. Die Sozialhilfe ist durch eine hohe Dynamik gekennzeichnet: Pro Jahr beziehen rund ein Drittel der Fälle neu Sozialhilfe, ein Drittel beendet den Sozialhilfebezug und ein Drittel bleibt länger als ein Jahr im Sozialhilfebezug. Im Durchschnitt bleiben diese Personen länger in der Sozialhilfe als früher.

Städte sind soziale Frühwarnsysteme und damit wichtige sozialpolitische Akteure. Soziale Brennpunkte werden zuerst und ausgeprägt in den Städten sichtbar und zwingen sie dazu, rasch und innovativ auf neue Probleme zu reagieren und voneinander zu lernen. Dies war einer der Gründe, warum einige Schweizer Städte vor 15 Jahren – noch vor Einführung der gesamtschweizerischen Sozialhilfestatistik – einen Städtevergleich mit Kennzahlen zur Sozialhilfe starteten.

Ein Blick auf die letzten 15 Jahre zeigt: Das System der sozialen Sicherung in unserem Land funktioniert. Gerade auch dank der Sozialhilfe als letztem, aber unabdingbarem Netz in der sozialen Sicherung. Die Sozialhilfe kommt nur subsidiär zum Tragen, also nur dann, wenn andere Leistungen des sozialen Sicherungsnetzes den Lebensunterhalt nicht decken können oder nicht mehr bezogen werden dürfen.

Pro Jahr erhalten in der Schweiz rund 250 000 Personen Sozialhilfe; dies entspricht 3,1% der Wohnbevölkerung (2012). Die gesamtschweizerische Sozialhilfequote (Anteil Sozialhilfe beziehender Personen an der Wohnbevölkerung) hat sich seit 2005 zwischen 3,3% (2006) und 2,9% (2008) bewegt. Die Sozialhilfequote ist jedoch kantonal und regional sehr unterschiedlich hoch.

Sozialhilfequote und Fallentwicklung

Städte weisen generell höhere Sozialhilfequoten auf als ihr ländlich geprägtes Umfeld. Der Städtevergleich (vgl. Kasten, S. 41) zeigt, dass sich die Situation in den Städten besser mit anderen Städten vergleichen lässt als mit kleinen Gemeinden.

In den grossen Städten ist die Sozialhilfequote grundsätzlich höher als in den mittelgrossen und kleineren Städten, wobei klar ersichtlich ist, dass die Sozialhilfequoten in der westlichen Landeshälfte markant höher liegen als in den Deutschschweizer Städten (vgl. Grafiken 1a und 1b, S. 40). Bei den vier kleinsten Städten im Vergleich weist insbesondere Schlieren eine relativ hohe Sozialhilfequote auf (2013: 4,3%). Die Quoten der drei anderen kleineren Städte betragen 2013 1,5% (Zug, Uster) bzw. 2,6% (Wädenswil).

Die Sozialhilfequote ist zum einen abhängig von der Entwicklung der unterstützten Personen in einer Stadt und zum anderen von der Bevölkerungsentwicklung – in fast allen Städten hat die Bevölkerung in den letzten 15 Jahren deutlich zugenommen (Ausnahme: Basel). Da sowohl die Zahl der unterstützten Personen wie auch die Bevölkerung in den Städten zugenommen haben, sind im Langzeitvergleich die Sozialhilfequoten in den meisten Städten praktisch konstant geblieben. Ausnahmen sind Biel und Lausanne.

Die Entwicklung der Fallzahlen zeigt stärkere Bewegungen als jene der Sozialhilfequote. In den fünf grossen Vergleichsstädten Zürich, Basel, Bern, Lausanne und Winterthur verlief die Entwicklung in den Städten von 1999 bis 2006 ziemlich parallel (vgl. Grafik 2, S. 41). Nach 2006 laufen die Entwicklungen jedoch auseinander: Während Bern und Winterthur 2013 einen höheren Fallbestand als 2006 haben, liegt das Fallniveau in Zürich und Basel gut 10% unter dem Stand von 2006. Da Zürich jedoch im Gegensatz zu Basel ein deutliches Bevölkerungswachstum zu verzeichnen hatte, ist die Sozialhilfequote in Zürich seit 2006 deutlich zurückgegangen (vgl. Grafik 1a, S. 40). In Lausanne hat sich der Fallbestand seit 2006 markant um rund 30% erhöht. Da in Lausanne auch die Bevölkerung stark gestiegen ist, hat sich die Sozialhilfequote nicht derart stark erhöht.

Bezugsdauer von Sozialhilfeleistungen

Einmal Sozialhilfe – immer Sozialhilfe: Diese Aussage trifft nicht zu. Pro Jahr kommt knapp ein Drittel neu in die Sozialhilfe, knapp ein Drittel beendet den Sozialhilfebezug, und gut ein Drittel bezieht länger als ein Jahr Leistungen. Die Sozialhilfe ist damit durch eine starke Dynamik geprägt. Nicht nur die Zahl der neuen Sozialhilfefälle eines Jahres bestimmt die Entwicklung des Fallbestandes – es hängt auch davon ab, wie viele Personen sich wieder von der Sozialhilfe ablösen können. Die Entwicklung in den letzten Jahren mit steigenden Sozialhilfefallzahlen (vgl. Grafik 2, S. 41) ist vor allem dadurch gekennzeichnet, dass es deutlich schwieriger geworden ist, Personen nach einem längeren Sozialhilfebezug wieder von der Sozialhilfe abzulösen.



Dabei erfolgt rund ein Drittel der Ablösungen durch eine Verbesserung der Erwerbssituation (z.B. neuer Job, höherer Lohn, erhöhter Beschäftigungsumfang). Ein Viertel bis ein Drittel der Fälle können in Sozialversicherungen abgelöst werden – meistens in die IV oder bei Erreichen des Rentenalters in die AHV. Bei rund einem Fünftel bis zu einem Drittel wurde die Zuständigkeit des Sozialdienstes beendet. Das heisst, die Personen sind umgezogen, haben den Kontakt abgebrochen oder sind gestorben. Auch wenn die Dynamik hoch ist, ging der Anteil der abgelösten Fälle in der Tendenz in den letzten Jahren doch eher zurück.

Die Ablösung von der Sozialhilfe gelingt vor allem im ersten Unterstützungsjahr relativ häufig. Nach einer längeren Unterstützungsdauer wird es viel schwieriger, Menschen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese Personen sind oft schon längere Zeit nicht mehr erwerbstätig, haben zum Teil gesundheitliche Beeinträchtigungen und oft zusätzlich schwierige Lebenssituationen.

Die durchschnittliche Bezugsdauer in den 13 Städten stieg von 32 Monaten im Jahr 2006 auf 38 Monate im 2013. Eine markante Zunahme zeigt sich bei der Bezugsdauer von mehr als drei Jahren. Über alle Kennzahlenstädte hinweg betrachtet, ist der Anteil der Fälle mit einer Bezugsdauer von mehr als drei Jahren von durchschnittlich knapp 30% im Jahr 2003 auf fast 40% im Jahr 2013 gestiegen.

Einflüsse auf die Entwicklung der Sozialhilfe

Einfache Erklärungen für die Entwicklung der Fallzahlen und der Unterstützungsleistungen gibt es nicht. Die Beanspruchung von Sozialhilfeleistungen wird durch viele Faktoren beeinflusst:

- Gesellschaftliche Entwicklungen (Beispiel: mehr Alleinerziehende)
- Wirtschaft: Konjunkturentwicklung, Struktur der Wirtschaft und Strukturwandel (Beispiel: weniger Arbeitsplätze in Hilfsfunktionen)

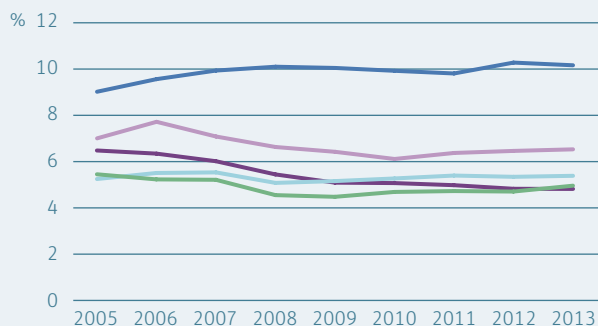
- Arbeitslosigkeit und Veränderungen bei der Arbeitslosenversicherung (ALV)
- Gesundheit bzw. Absicherung bei Krankheit oder Invalidität (IV)
- Demografie (Beispiel: Altersverteilung, Bevölkerungswachstum, Bildungsniveau, Ausländeranteil)
- Region, Grösse und Zentrumsfunktion einer Stadt, Wohnungsangebot

Einen starken Einfluss auf die Systeme der Sozialen Sicherheit und damit auch der Sozialhilfe hat die wirtschaftliche Entwicklung. Der soziale und wirtschaftliche Wandel hat seit den 1980er- und 1990er-Jahren zu einer deutlichen Zunahme beim Leistungsbezug in den Sozialversicherungen geführt. Die ALV geriet in finanzielle Schieflage, da die strukturelle Arbeitslosigkeit zunahm. Das stark veränderte wirtschaftliche Umfeld (verstärkte internationale Verflechtungen und Spezialisierungen, erhöhte Anforderungen an Mobilität und Flexibilität der Arbeitnehmenden usw.) hatte zu einer höheren ständigen Arbeitslosigkeit geführt, die bei einer konjunkturellen Schwächephase zudem jeweils rasch und deutlich ansteigt. Die ALV wurde saniert durch restriktiver gefasste Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosentaggeldern und einen gekürzten Anspruch auf einen Taggeldbezug für die meisten Personengruppen.

Ob hohe Arbeitslosenzahlen später zu einem markanten Anstieg bei der Sozialhilfe führen, hängt unter anderem davon ab, welche Berufs- bzw. Personengruppen besonders vom Jobverlust betroffen sind. Ist der konjunkturelle Abschwung nur kurz und betrifft eher gut ausgebildete Personen, wie während der Finanzkrise 2008, steigt zwar die Arbeitslosenrate kurzfristig stark an. Die betroffenen Personen finden jedoch relativ rasch wieder eine neue Stelle. Betrifft der Konjunkturabschwung dagegen Branchen mit einem grossen Anteil an Stellen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen und daher auch tiefen Löhnen, ist die Wahr-

Grafik 1a: Entwicklung der Sozialhilfequote in den fünf grössten Kennzahlenstädten

Sozialhilfequote 2005 bis 2013



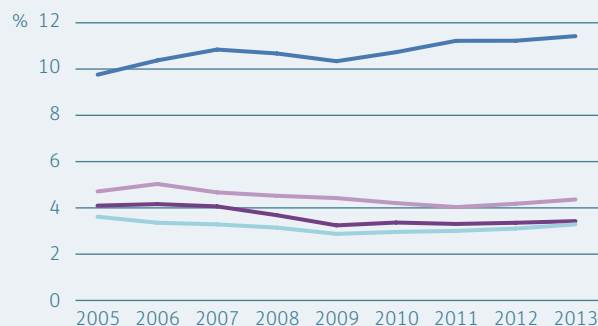
Quelle: BFS, Sozialhilfestatistik, BFH, Soziale Arbeit

■ Zürich
■ Basel
■ Lausanne

■ Bern
■ Winterthur

Grafik 1b: Entwicklung der Sozialhilfequote in den vier mittelgrossen Kennzahlenstädten

Sozialhilfequote 2005 bis 2013



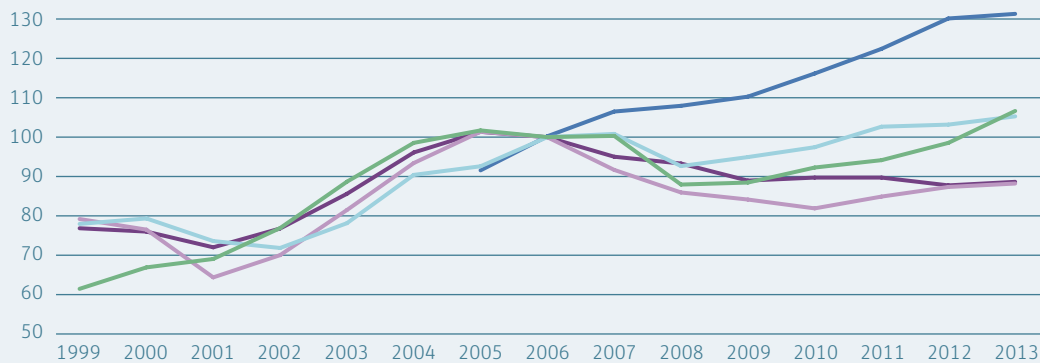
Quelle: BFS, Sozialhilfestatistik, BFH, Soziale Arbeit

■ Luzern
■ St. Gallen

■ Biel/Bienne
■ Schaffhausen

Grafik 2: Entwicklung der Fallzahlen in den fünf grössten Kennzahlenstädten

Fallentwicklung 1999 bis 2013 (Index 2006 = 100)



Quelle: BFS, Sozialhilfestatistik (ab 2006), eigene Erhebung Kennzahlenstädte (1999–2005), Aufbereitung BFH, Soziale Arbeit

■ Zürich ■ Basel ■ Lausanne ■ Bern ■ Winterthur

scheinlichkeit deutlich höher, dass die arbeitslos gewordenen Personen später auf Sozialhilfe angewiesen sind.

Der konjunkturelle Einfluss auf die Arbeitslosigkeit wird zudem überlagert durch eine strukturelle Komponente: Die wirtschaftliche Globalisierung und die damit verbundenen Strukturbereinigungen haben die Anforderungen an die Arbeitnehmenden in der Schweiz in den letzten Jahrzehnten deutlich erhöht. Personen mit tiefem Qualifikationsniveau und kleinen Leistungsbeeinträchtigungen haben Schwierigkeiten, eine stabile Beschäftigung mit existenzsichernden Löhnen zu behalten oder neu zu finden.

Trotz generell tiefer Arbeitslosigkeit in der Schweiz sind viele Menschen über eine längere Zeit arbeitslos. 2013 waren rund 21 000 Langzeitarbeitslose registriert, was etwa 15% aller Arbeitslosen entspricht (SECO 2014). Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit sinken die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, und das Risiko einer

dauerhaften Abhängigkeit von Sozialleistungen nimmt zu. Ein erhöhtes Risiko, später Sozialhilfe zu beziehen, haben insbesondere Personen über 45 Jahren, Geschiedene, Personen ohne berufliche Qualifikation oder mit einer Qualifikation, die heute nicht mehr stark nachgefragt wird (Fluder et al. 2013). Auch Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden häufig aus der ALV ausgesteuert oder haben bei kurzen und prekären Anstellungsverhältnissen gar keinen Anspruch mehr auf Taggelder.

Auch bei der IV war in den letzten 20 Jahren ein deutlicher Anstieg der Zahl der Rentnerinnen und Rentner zu verzeichnen. Die markanten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt haben dazu geführt, dass Personen mit gesundheitlichen Problemen immer weniger im ersten Arbeitsmarkt beschäftigt bleiben, was zu vermehrten IV-Rentenbezügen führte. Die finanzielle Situation der IV geriet in der Folge ebenfalls aus dem Gleichgewicht, so dass im letzten Jahrzehnt durch verschiedene Revisionen der Anspruch auf eine IV-Rente deutlich enger gefasst und damit verschärft wurde.

Die Veränderungen in den vorgelagerten Sozialversicherungen (IV, ALV) sowie der gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandel führen dazu, dass die als Überbrückung in Notlagen konzipierte Sozialhilfe für viele Betroffene zu einer finanziellen Langzeitsicherung wird. Je länger in der Sozialhilfe, desto schwieriger ist es, wieder herauszukommen. Damit verbunden sind auch steigende Kosten, was wiederum die an sich erfolgreiche Sozialhilfe unter Druck setzt, denn sie ist steuerfinanziert und belastet die Gemeinden und Kantone teilweise stark. ●

Literatur:

- SECO (2014): Die Lage auf dem Arbeitsmarkt, Dezember 2013. Bern: SECO, Januar 2014.
- Fluder, R.; Salzgeber, R.; Fritschi, T.; Graf, T.; Röthlisberger, S. (2013): Verläufe, Risikoprofile und Einflussfaktoren für die berufliche Integration von neuen ALE-Beziehenden; Schlussbericht zuhanden des SECO, Februar 2013.

Kennzahlen zur Sozialhilfe

Beim Kennzahlenvergleich der Schweizer Städte sind 13 Städte beteiligt: Basel, Bern, Biel, Lausanne, Luzern, St. Gallen, Schaffhausen, Schlieren, Uster, Wädenswil, Winterthur, Zug und Zürich. In diesen 13 Städten werden 28% aller mit Sozialhilfe unterstützten Personen der Schweiz betreut (rund 70 000 Personen).

Die Kennzahlenberichte der Schweizer Städte sowie die Sonderbroschüre «Trends in der Sozialhilfe – 15 Jahre Kennzahlenvergleich in Schweizer Städten» stehen zum Download bereit unter soziale-arbeit.bfh.ch/forschung > Publikationen Soziale Sicherheit.

Unter der Lupe – die Wirksamkeit von Integrationsprogrammen



Prof. Dr. Peter Neuenschwander
Dozent
peter.neuenschwander@bfh.ch

Das Integrationsparadigma hat in den letzten Jahren nicht nur in der Arbeitslosen- und Invalidenversicherung, sondern auch in der Sozialhilfe stark an Bedeutung gewonnen. Die Wirksamkeit der ergriffenen Massnahmen zur beruflichen und sozialen Integration ist jedoch äusserst umstritten.

Massnahmen zur Integration von Sozialhilfebeziehenden in den ersten Arbeitsmarkt verbessern deren Chancen auf eine Reintegration nicht. Zu diesem Schluss kommen Aeppli und Ragni in einer 2009 veröffentlichten Studie. Im Gegenteil: «Keine Massnahme zu verfügen ist in vielen Fällen die deutlich wirkungsvollste Massnahme.» Im Gegensatz dazu zeigt eine im Kanton Basel-Landschaft durchgeführte Wirksamkeitsprüfung der Eingliederungsmassnahmen auf, dass dadurch jeder fünften sozialhilfebeziehenden Person beim Wiedereinstieg ins Berufsleben geholfen werden kann (vgl. Egger, Dreher & Partner 2010).

Zwiespältige Resultate

Diese und weitere Ergebnisse zur Wirksamkeit von Integrationsmassnahmen in der Sozialhilfe sind jedoch in zweierlei Hinsicht mit Vorsicht zu geniessen: Erstens wird die Wirksamkeit in den quantitativ ausgerichteten Untersuchungen meist ausschliesslich über eine erfolgreiche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, die Beschaffung eines Ausbildungsplatzes oder über die Ablösung von der Sozialhilfe definiert und gemessen. Diese Kriterien werden jedoch in der Literatur als aussagekräftige Wirkungsindikatoren in Frage gestellt. Es werden andere, jedoch weniger einfach messbare Wirkungen ins Feld geführt. Dazu gehören zum Beispiel die Ordnung chaotischer Lebenssituationen oder die Erschliessung rechtlicher, materieller und sozialer Ressourcen (vgl. Maeder und Nadai 2002).

Verschiedene, meist qualitativ ausgerichtete Studien haben denn auch aufgezeigt, dass das Ziel der Ablösung von der Sozialhilfe und der nachhaltigen Berufsintegration oft verfehlt wird. Jedoch konnten andere Wirkungen

nachgewiesen werden, etwa eine Steigerung des psychischen Wohlbefindens und des Selbstwertgefühls, die Verbesserung der Tagesstruktur und der sozialen Integration der Teilnehmenden usw.

Zweitens stellt sich die Frage, ob es methodisch überhaupt legitim ist, eine erfolgreiche berufliche Integration als unmittelbare Wirkung einer Integrationsmassnahme zu interpretieren. Diese (allzu) einfache Schlussfolgerung wird in verschiedenen Studien in Frage gestellt.

Systematische Untersuchung

Um die Wirkungen von Integrationsprogrammen systematisch zu untersuchen, hat die BFH ein entsprechendes Wirkungsmodell erarbeitet. Darin werden alle möglichen Faktoren abgebildet, die einen Einfluss auf die intendierten Wirkungen haben. Dieses Modell bildet die Grundlage zur Wirksamkeitsüberprüfung von fünf kantonalbernerischen Integrationsprogrammen im Bereich der Sozialhilfe.

Die von der Kommission für Technologie und Innovation finanzierte Studie wird in Zusammenarbeit mit der Beratungsfirma socialdesign sowie fünf Programmanbietern durchgeführt. Mit dabei sind AMI – Aktive Integration, die GAD-Stiftung, das Kompetenzzentrum Arbeit, der Verein maxi.mumm und das Schweizerische Arbeiterhilfswerk. Im Rahmen der Studie werden die Programmteilnehmenden zu drei Messzeitpunkten mit einem standardisierten Fragebogen befragt: ein erstes Mal beim Programmeintritt, ein zweites Mal beim Programmaustritt und ein drittes Mal ca. ein Jahr nach Absolvierung des Integrationsprogramms. Vorgesehen sind zudem fünf Gruppendiskussionen mit den Programmteilnehmenden. Die Befragungen beginnen im Februar. Erste Zwischenergebnisse sind im Herbst zu erwarten. ●

Neu: Fachkurs Arbeitsintegration

Mai bis Juni 2015

Weitere Informationen und Anmeldung

soziale-arbeit.bfh.ch
Web-Code: K-SOZ-28

Literatur:

- Aeppli, Daniel C. und Ragni, Thomas (2009): Ist Erwerbsarbeit für Sozialhilfebezüger ein Privileg? Bern: SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik Nr. 28.
- Egger, Dreher und Partner AG (2010): Wirksamkeitsprüfung von Eingliederungsmassnahmen gemäss Sozialhilfegesetz SHG. Evaluationsbericht im Auftrag des Kantons Basel-Landschaft.
- Maeder, Christoph und Nadai, Eva (2004): Organisierte Armut. Sozialhilfe aus wissenschaftlicher Sicht. Konstanz: UVK.

Aktuelles

Forschung

Forschen mit Administrativdaten – Präsentation in Glasgow

Bereits in mehreren Forschungsprojekten hat sich die BFH mit Fallverläufen von Klientinnen und Klienten in der Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung und Sozialhilfe befasst. Die gemeinsame Datenbasis dieser Projekte sind Verwaltungsdaten aus den jeweiligen Sicherungssystemen. Im September 2014 konnte das über mehrere Jahre hinweg erarbeitete methodische Wissen an der politologischen Jahreskonferenz des European Consortium of Political Research in Glasgow (ECPR) einem internationalen Publikum präsentiert werden.

Nicht nur das neugotische Gebäude und die Berühmtheiten der Glasgow University (u.a. James Watt, Lord Kelvin, Adam Smith) verbreiteten eine spezielle Stimmung. Am Vorabend des schottischen Unabhängigkeitsreferendums war die historische Frage nach der Selbstbestimmung der Schotten allgegenwärtig. Kein Zufall, dass die ECPR-Konferenz 2014 in Glasgow stattfand.

Die Präsentation von Luzius von Gunten und Oliver Hümbelin steht zum Download bereit unter soziale-arbeit.bfh.ch/international > Präsentationen

Neues Projekt zu den Unterschieden der Altersrenten von Frauen und Männern

Gemäss Studien aus europäischen Ländern haben Männer im Durchschnitt eine um rund 40 Prozent höhere Altersrente als Frauen. Ursache für diese Lücke, diesen «Gender Pension Gap», ist die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Verteilung von Haus-/Betreuungsarbeit und Erwerbsarbeit. Da der Rentenanspruch hauptsächlich durch Erwerbsarbeit generiert wird, führen Erwerbsunterbrüche und Teilzeitarbeit von Frauen zu geringeren Rentenansprüchen. Dazu kommt, dass Frauen oft in Tieflohnssektoren arbeiten und Frauenlöhne aufgrund von Diskriminierung tiefer sind.

Das Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherung untersucht für die Schweiz erstmals systematisch die Unterschiede der Altersrenten zwischen Männern und Frauen. Dazu wird die prozentuale Rentendifferenz zwischen den Geschlechtern berechnet und im internationalen Kontext verglichen. Untersucht werden auch die Erklärungsfaktoren für die Rentenunterschiede zwischen Männern und Frauen.



Die Entwicklung der ökonomischen und sozialen Ungleichheit in der Schweiz

Forscherinnen und Forscher aus ganz Europa trafen sich im Oktober 2014 zu einer dreitägigen Konferenz an der Universität Neuchâtel und gingen der Frage auf den Grund, wie sich die Ungleichheit in den verschiedenen Bereichen in der Schweiz manifestiert (Einkommen, Vermögen, Bildung, Arbeitsmarkt, Gesundheit), wie sie sich verändert hat und welches die treibenden Kräfte dafür waren. Das Forschungsteam der BFH präsentierte neue Ergebnisse aus dem SNF-Kooperationsprojekt «Ungleichheit der Einkommen und Vermögen in der Schweiz von 1970 bis 2010» mit der Universität Bern und zeigte auf, dass die Einkommensungleichheit seit Mitte der 1990er-Jahre im Steigen begriffen, die Vermögensungleichheit jedoch wesentlich ausgeprägter ist. Ein weiterer Beitrag thematisierte die Bedeutung des demographischen Wandels hinsichtlich der gesamtgesellschaftlichen Verteilung von ökonomischen Ressourcen.

Die Präsentationen sind unter inequalities.ch öffentlich zugänglich.

Weiterbildung

Eine Investition in die Zukunft – Weiterbildung in Datenanalyse

Daten werden manchmal zielgerichtet erhoben, in vielen Betrieben fallen sie aber nahezu automatisch an. Die Möglichkeiten, datengestützt Erkenntnisse über das alltägliche Handeln zu gewinnen, sind enorm. Ein Nutzen entsteht jedoch erst, wenn man die Daten richtig versteht, interpretiert und methodisch korrekte Schlüsse daraus zieht. Diese Kompetenzen werden im CAS Datenanalyse vermittelt. Der Studiengang richtet sich an ein interdisziplinäres Publikum aus Verwaltung und Wirtschaft und startet erstmals im April 2015.

Weitere Informationen und Anmeldung
ti.bfh.ch/cas-da

Weiterbildung

Angebot	Datum	Web-Code
Kurse zum Thema Sozialhilfe		
Fachkurs Sozialhilfe	Mai bis Juni 2015	K-SOZ-22
Fachkurs Arbeitsintegration [neu]	Mai bis Juni 2015	K-SOZ-28
Kurse zum Thema Sozialversicherung		
Öffentliche Sozialhilfe und Sozialversicherungen	11./12. Februar und 10./11. März 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-SVE-1
Sozialversicherungsrecht	2./3. und 23./24. Juni 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-REC-1
Kurse zum Thema Opferhilfe		
Fachkurs Opferhilfe	Januar bis Oktober 2015	K-SPE-1
Gesprächsführung mit traumatisierten Menschen	22./23. Juni 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-SPE-33
Kurse zum Thema Sozialpolitik		
Cours d'introduction pour les membres des autorités sociales du Jura bernois	12. März 2015, 8.45–17.00 Uhr	K-SOZ-9
Einführungskurs für Mitglieder von Sozialbehörden im Kanton Bern / Region Thun und Berner Oberland	7. Mai 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-SOZ-10
Einführungskurs für Mitglieder von Sozialbehörden im Kanton Bern / Regionen Bern Mittelland, Seeland, Oberaargau/Emmental	10. und 17. Juni 2015, 17.00–20.15 Uhr	K-SOZ-11
Einführungskurs für Mitglieder von Sozialbehörden im Kanton Bern	21. August 2015, 8.45–17.15 Uhr	K-SOZ-8
Vertiefungskurs 1: Kontrolle und Controlling durch die Sozialbehörde	26. März 2015, 17.00–20.15 Uhr	K-SOZ-14
Vertiefungskurs 2: Kosteneffizienz in der Sozialhilfe im Rahmen des Bonus-Malus-Systems [neu]	1. Juni 2015, 17.00–20.15 Uhr	K-SOZ-15
Vertiefungskurs 3: Strategische Sozialplanung in der Gemeinde durch die Sozialbehörde	5. November 2015, 17.00–20.15 Uhr	K-SOZ-16
Vertiefungskurs 4: Interne und externe Kommunikation der Sozialbehörde	10. November 2015, 17.00–20.15 Uhr	K-SOZ-17
Verantwortung für die offene Kinder- und Jugendarbeit in der Gemeinde. Was heisst das?	4. und 11. Mai 2015, 17.00–20.15 Uhr	K-SOZ-23
Kurse für Sachbearbeitende		
Einführungskurs für neue administrative Mitarbeitende in öffentlichen Sozialdiensten	19./20. März 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-ADM-1
Sozialversicherungskenntnisse für Sachbearbeitende	25./26./27. August 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-ADM-2
Fachkurs Sachbearbeitung in sozialen Dienstleistungsorganisationen	November 2015 bis Mai 2016	K-ADM-4
Certificate of Advanced Studies (CAS)		
CAS Opferhilfe	Beginn mit jedem Fachkurs Opferhilfe	C-SPE-1
CAS Soziale Sicherheit	März bis Dezember 2015	C-REC-2
Infoveranstaltung		
Marktplatz Weiterbildung	11. März 2015, 17.00–21.30 Uhr	IW-O-147

soziale-arbeit.bfh.ch

Impulse in der Bewegungsarbeit mit alten Menschen



Bernhard Müller
Dozent
bernhard.mueller@bfh.ch

Bereits seit 2009 bietet die BFH eine Weiterbildung zur Bewegungsbasierten Altersarbeit an und hat damit ein ganzheitliches Bewegungsmodell in die Altersarbeit eingeführt. Statt auf Gesundheitsprävention fokussiert der Ansatz auf sinnstiftende Alltagsgestaltung. Absolventinnen und Absolventen berichten, in welchen Feldern sie heute tätig sind und wie die Weiterbildung sie in ihrem Denken und Handeln beeinflusst hat.

Die ersten Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs zur Bewegungsbasierten Alltagsgestaltung, wie der Studiengang heute heisst, waren Pioniere. Sie interessierten sich für das Thema und meldeten sich zur Weiterbildung an, obwohl sie nicht wussten, was schliesslich aus ihnen wird, wie ihr zukünftiges Berufsprofil aussehen würde, geschweige denn, wie viel Geld sie damit verdienen würden. Was hat sie angetrieben?

Bewegung verknüpft mit Lebensfragen

Zwar ist Selbständigkeit und Gesundheit bis ins hohe Alter das prioritäre Handlungsfeld der Alterspolitik. Ausschlaggebend für die Wahl dieses Studienganges ist jedoch oft die Verknüpfung von Bewegung mit Lebensfragen. Darin liegt u.a. auch dessen Einzigartigkeit, wie eine Absolventin zusammenfasst: «Ich möchte mit Menschen arbeiten und Bewegung ist etwas, das mich interessiert.»

Mit dem Begriff «Bewegungsbasierte Alltagsgestaltung» wird der ganzheitliche Zugang zur individuellen Alltags- und Lebensgestaltung betont. Menschen bearbeiten mit ihrer Bewegung ihre Lebensthemen, gestalten ihre Begegnungen mit anderen Menschen, schaffen sich Wohn- und Lebensraum und setzen Hilfsmittel ein, die alltägliche Aktivitäten erleichtern. Themen wie Altersdepression, Vereinsamung, sinnentleerter Alltag oder eingeschränkter Bewegungsradius können sich durch bewegungsbasierte Arbeit wandeln; beispielsweise in das Erleben von Freude und Zufriedenheit, in die Erfahrung, dazugehören und etwas beitragen zu können, in Sinnerfahrungen sowie in die Erweiterung der Mobilitätsgrenzen im Alltag. Ohne Gesundheit direkt zu thematisieren, zeigen sich gesundheitsförderliche Wirkungen.

Beispiel: Vertrauen in die eigenen Bewegungsfähigkeiten statt Sturzangst

Wenig aktive oder vulnerable alte Menschen zeigen oft geringe Motivation für Bewegungsangebote, wenn sie mit Leistung, Sport, Gymnastik oder dem Drohfinger der Gesundheits- oder Sturzprävention verbunden werden. Gerade mit der Sturzthematik wird in dieser Hinsicht ein Verbot kultiviert, das unmenschlich ist: das Verbot umzufallen. Umfallen ist menschlich, wir tun das in allen Lebensphasen und unterschiedlichsten Situationen. In der bewegungsbasierten Arbeit geht es weniger um die Angst zu stürzen und die damit verbundenen abschreckenden Folgen. Thema ist vielmehr das Vertrauen in das Wieder-Aufstehen-Können, d.h. in die eigenen Bewegungsfähigkeiten. Eine 95-jährige Teilnehmerin eines Bewegungskurses erzählte, sie sei auf dem Friedhof umgefallen. Auf die Frage, ob sie denn keine Angst gehabt habe, antwortete sie mit einem Lachen: «Ich war froh, dass niemand da war um zu helfen. Die würden mir am Arm zerren und ich müsste sofort wieder auf die Füsse kommen. Da stehe ich lieber selbst auf. Ich wusste ja, dass ich es kann und konnte mir die nötige Zeit nehmen.» Sie bringt mit dieser Aussage die Stärkung ihres Willens zur Selbstbestimmung und die Förderung ihres Zutrauens zur Selbständigkeit zum Ausdruck, die sie in der befähigenden Bewegungsschulung aufgebaut hat.

Engagement in einem persönlich bedeutungsvollen Lebensbereich

Wer sich mit bewegungsbasierter Alltagsgestaltung auseinandersetzt, erkundet den Weg durch das unerschöpfliche Potenzial eigener Bewegung und schöpft aus diesem Körperwissen neue Bewegungsfähigkeiten. Dieser Weg fördert Erkenntnisse zutage, die gängige, eingeschliffene Überzeugungen des eigenen Menschen- und Altersbildes grundsätzlich in Frage stellen. Durch diesen Erkenntnisprozess entstehen Paradigmenwechsel und neue Impulse in verschiedensten Wirkungsfeldern der bewegungsbasierten Arbeit mit Menschen. Die Auswahl von Portraits von Absolventinnen und Absolventen vermittelt einen kleinen Einblick.

Pionierinnen und Pioniere in der Praxis

Annegreth Birle

Annegreth Birle ist Fachfrau für Bewegungs-basierte Altersarbeit am Zentrum für Langzeitpflege Schlössli Biel-Bienne. Sie leitet die interprofessionelle Fachgruppe Bewegungsförderung und begleitet Auszubildende und



Zivildienstleistende in der Praxis der befähigenden Bewegungsarbeit mit Bewohnerinnen und Bewohnern. Zudem begleitet sie thematisch die Interessengruppe Bewegungsförderung und arbeitet in der Qualitätssicherung im Bereich Pflege mit. Jeden Morgen ist sie unterwegs, um Bewohnerinnen und Bewohner individuell in ihrer Selbständigkeit zu befähigen oder zusammen mit Pflegenden neue Möglichkeiten der Selbstständigkeitsförderung zu entdecken.

«Bewegungsbasierte Altersarbeit ist aus dem Schlössli nicht mehr wegzudenken. Sie befähigt die Mitarbeitenden in ihrer täglichen Unterstützungsaufgabe, die Bewohner erleben Freude an der Vielfalt ihrer eigenen Bewegungen, die Vorgesetzte unterstützt die Weiterentwicklung.»

Elsbeth Kuratle

Elsbeth Kuratle ist diplomierte Ernährungsberaterin FH. Zwei Schwerpunkte kristallisierten sich nach ihrem Abschluss in Bewegungsbasierter Altersarbeit heraus.



Einerseits die Arbeit mit Hilfe suchenden Menschen, die wegen Nahrungsmittelunverträglichkeiten und anderer gastroenterologischer Probleme in ihrer Alltagsgestaltung eingeschränkt sind. Andererseits ihre ehrenamtliche Mitwirkung in der Altersarbeit einer Kirchgemeinde. Im Rahmen von Ferienwochen entdecken Seniorinnen und Senioren in einer täglich angebotenen Bewegungsstunde neue Bewegungsabläufe, die ihren Alltag schmerz- und angstfreier machen sowie ihre Selbständigkeit und Unabhängigkeit fördern sollen.

«Ernährungslehre und kinästhetische Bewegungsschulung ergänzen sich in meiner Tätigkeit in einer gastroenterologischen und einer hausärztlichen Arztpraxis zu einem ganzheitlicheren Angebot für meine Patientinnen und Patienten.»

Verena Rytz

Die diplomierte Feldenkrais-Trainerin Verena Rytz hat den MAS in Gerontologie mit Schwerpunkt Bewegungsbasierte Altersarbeit abgeschlossen. Sie ist selbständig mit eigener Praxis, macht Hausbesuche und Beratungen für Menschen im Alter ab 50 Jahre. Sie folgt der Absicht, durch Bewegung neue



Möglichkeiten der Alltagsgestaltung zu entdecken, sei es in körperlichen oder geistig-psychischen Anliegen. Sie ist zudem Assistentin im Studiengang Bewegungsbasierte Alltagsgestaltung, wo sie ihr Wissen und ihre Erfahrung an die Studierenden weitergeben kann. Damit trägt sie wesentlich zur Weiterentwicklung des Studienganges bei.

«Bewegungsbasierte Altersarbeit ermöglicht mir, Geriatrie, Rehabilitation und Erwachsenenbildung mit meiner langjährigen Selbständigkeit als Feldenkrais-Lehrerin sinnvoll zu verbinden. Es fasziniert mich, wie Bewegung die Menschen in ihrem Innersten berührt und sich Unerwartetes zeigt.»

Doris Moser

Doris Moser arbeitet als Pflegefachperson und als Kinaesthetikverantwortliche in einem Alters- und Pflegeheim. Sie weiss, wo die Nöte der Pflegenden und der Heimbewohnerinnen und -bewohner liegen. Das Konzept der Bewegungsbasierten Altersarbeit ermöglicht es beiden Seiten, schwierige Alltagsaktivitäten unmittelbar im täglichen Tun anzuschauen. Oft sind es nur kleine Veränderungen, die viel bewirken, wie zum Beispiel das Umstellen eines Möbelstücks, die Erfahrung eines neuen Bewegungsablaufs, ein gutes Gespräch. Wenn die Pionierin Bewegungsbasierte Altersarbeit an eine Arbeitsgruppe und von dieser den andern Mitarbeitenden weitergeben kann, wird die befähigende Bewegungskultur im ganzen Heim sichtbar.



«Der ganzheitliche Ansatz Bewegungsbasierter Altersarbeit veränderte meine Haltung und meinen Umgang mit Heimbewohnerinnen und -bewohnern nachhaltig. Ihre Bewegungsmuster sind genauso einzigartig wie ihre Charaktere. Durch gemeinsame Bewegungserfahrungen lernen wir voneinander und schaffen Entwicklungsmöglichkeiten.»

Daniela Nell

Die ehemalige Lehrerin Daniela Nell arbeitet als Fachverantwortliche Sport und Bewegung bei Pro Senectute Berner Oberland. Ihr Wissen in Bewegungsbasierter Altersarbeit kann sie an FitGym-Leitende weitergeben.



In Zusammenarbeit mit ZIA (Zwäg ins Alter), welches die Gesundheitsförderung im Alter anstrebt, verknüpft sie Bewegungserfahrungen mit Begegnungen zwischen Menschen. Gerade in abgelegenen Regionen ist ein solches Angebot besonders wichtig. In einigen Gebieten des Oberlands konnten bereits erfolgreiche Anlässe durchgeführt werden, aus welchen weitere Bewegungsangebote am Entstehen sind.

«So lange wie möglich selbständig zu Hause leben! Dieser Satz begleitet mich seit fünf Jahren. Mit alltagsorientierten Bewegungserfahrungen möchte ich ältere Menschen befähigen, auf spielerische Art und Weise verborgene Bewegungsressourcen zu wecken und zu nutzen.»

Regine Fankhauser

Die promovierte Biologin Regine Fankhauser arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Alter der BFH. Sie ist verantwortlich für die Datenauswertung eines grösseren Evaluationsprojektes. In zehn Alters- und Pflegeheimen werden 12-teilige alltagsorientierte Bewegungskurse für eine gemischte Gruppe durchgeführt, bestehend aus Heimbewohnerinnen und -bewohnern, Mitarbeitenden, Angehörigen und Kindern. Vor und nach dem Kurs werden mit den Teilnehmenden umfangreiche Assessments durchgeführt. Damit sind Rückschlüsse über die Wirksamkeit der bewegungsbasierten Altersarbeit möglich.



«Es fasziniert mich, wie Menschen über die bewegungsbasierte Arbeit ihr Bewegungspotenzial besser zu nutzen lernen. Da es sich hier um ein neues Fachgebiet handelt, ist es wichtig, seine Wirksamkeit zu erforschen.»

Beatrix Jeannotat

Die Architektin Beatrix Jeannotat arbeitet in der Beratungsstelle für Unfallverhütung bfu im Bereich Haus



und Freizeit mit Schwerpunkt Wohnen im Alter. Ihr Wissen in bewegungsbasierter Altersarbeit bringt sie ein sowohl in Fachbroschüren und -dokumentationen als auch in verschiedensten Arbeitsgruppen. Täglich berät sie Planungsbüros, Behörden und Liegenschaftsverwaltungen zur baulichen Sicherheit und zur Sturzprävention in Gebäuden. Wertvoll ist für Beatrix Jeannotat die fruchtbare Zusammenarbeit mit dem Institut Alter der BFH. Durch die Verbindung von Forschung, Bildung und Beratung entstehen gemeinsame innovative Projekte im Bereich Bewegung im Alter.

«Mich fasziniert der Blickwinkel auf alte Menschen und deren Lebenswelt. Ich will in meiner Arbeit Verständnis wecken für das, was ansteht, und aufzeigen, dass es unsere Zukunft ist, die wir jetzt kreieren.»

Manuela Studer-Schmidiger

Manuela Studer-Schmidiger arbeitet im Alterswohnenzentrum Schlossmatte in Ruswil als Teamleiterin. Viele Bewohnerinnen, Bewohner und ihre Angehörigen sowie Mitarbeitende haben Angst vor Stürzen, was Alltagsbewegungen reduziert und Selbständigkeit schwächt. Mit der Integration bewegungsbasierter Altersarbeit in ihren Arbeitsalltag kann diese Angst vermindert und stattdessen Selbstvertrauen und Sicherheit im Alltagsleben aufgebaut werden. Ein wichtiges Ziel ist es, Teammitglieder so anzuleiten und zu begleiten, dass sie es sich zutrauen, gemeinsam mit Bewohnerinnen und Bewohnern neue Bewegungen auszuprobieren und deren Selbständigkeit im Alltag zu fördern.



«Mit bewegungsbasierter Altersarbeit will ich gemeinsam mit Bewohnerinnen, Bewohnern und Mitarbeitenden neue Bewegungsmöglichkeiten im Alltag entdecken und dabei erfahren, wie eine Interaktion verändert werden kann, damit die Anstrengung auf beiden Seiten klein ist.»

Andreas Zbären

Als Wellness- und Fitnesstrainer mit eigenem Trainingsstudio hat sich Andreas Zbären auf die Altersgruppe 50+ spezialisiert. Mit der Verbindung von Maietta-Hatch Kinaesthetics und klassischer Trainingslehre im Rahmen seiner Masterarbeit in Gerontologie mit Schwerpunkt Bewegungsbasierte Altersarbeit und auch in seiner professionellen Arbeit betritt er Neuland



in der Bewegungsforschung. Das Zusammenführen beider Wissenschaften ermöglicht es ihm, Trainingsprogramme mit hochwirksamer Bewegungssensibilisierung im Alltag zu vermitteln. Diese

Selbsterfahrung befähigt älter werdende Menschen, ihre Körper als Feedback-Kontrollsysteme besser zu verstehen.

«Lebende Systeme lernen durch Aktion und Reaktion. Dabei spielt es keine Rolle, ob wir von einer Muskelzelle oder einem Menschen sprechen. Die Feedback-Kontrolle lebender Systeme ist eine meiner wichtigsten Erkenntnisse aus der bewegungsbasierten Altersarbeit: Als geschlossenes System kontrollieren Menschen ihre Bewegung von innen.»

Barbara Prinz

Barbara Prinz ist Leiterin Jugend und Sport sowie Projektleiterin Pro Velo Biel. Als Quereinsteigerin arbeitet sie zudem als Fachfrau Bewegungsbasierte Altersarbeit mit einem Teilpensum im Bereich Physiotherapie im Zentrum für Langzeitpflege Schössli Biel-Bienne. Sie erlaubt sich in dieser Arbeit einen Paradigmenwechsel



weg vom Dienstleistungsansatz für Heimbewohnerinnen und -bewohner hin zu mehr Selbstbestimmung und Selbständigkeit im Alltag. Die Menschen erfahren, dass diese Art von Bewegung ihr

Inneres tief berührt, insbesondere wenn sie anderen Menschen von ihrem gemeinsam Erlebten oder aus ihrem Leben erzählen können.

«Mein Fachwissen über soziale, geistig-psychische, körperlich-kinästhetische sowie tänzerische Aspekte bewegungsbasierter Arbeit ermöglicht mir, mich zusammen mit alten Menschen ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen zuzuwenden.»

Eliane Weber

Die Juristin Eliane Weber gibt als freischaffende Kursleiterin bei Pro Senectute Freiburg den Leiterinnen Erwachsenen-sport Schweiz Einblick in die bewegungsbasierte Altersarbeit. Es sind sowohl deutsch- als



auch französischsprachige Teilnehmerinnen dabei. Eliane Weber ist damit die erste Fachfrau in Bewegungsbasierter Altersarbeit, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen an ein wichtiges Zielpublikum in der Romandie weitergeben kann. Neben ihrer Kurs-tätigkeit bietet sie Bewegungsarbeit für Einzelpersonen an.

«Ältere Menschen haben mehr Bewegungspotenzial, als sie denken. Mit dem Ansatz der bewegungsbasierten Altersarbeit kann ich sie auf eine neue Art und Weise begleiten, sie gezielter an ihre Bewegungsmöglichkeiten und ans Ausprobieren heranführen. Ihre positiven Bewegungserfahrungen und -erleichterungen in ihrem Alltagsleben freuen und motivieren mich.»

Esther Zürcher

Esther Zürcher ist Altersbeauftragte der Gemeinde Worb und Inhaberin einer Einzelirma. Sie bietet



Dienstleistungen für Gemeinden sowie Beratung, Bewegungskurse und Therapien für Gruppen und Einzelpersonen an. In der Gemeinde Worb ist sie für den Aufbau, die

Führung und Bewirtschaftung der Fachstelle für Altersfragen und die Umsetzung des Altersleitbildes zuständig. Der integrative Ansatz der bewegungsbasierten Alltagsarbeit eröffnet ihr neue Möglichkeiten für die Unterstützung älter werdender Menschen. Das grundlegende Verständnis für die Bedeutung von Bewegung fliesst in die Gemeindeberatungen ein und beeinflusst ihren persönlichen Alltag.

«Der Bildung durch Bewegung kann ich mich nicht entziehen. Bewegung wirkt ohne bewusste Veränderung. Sie beeinflusst mein Denken und Handeln im beruflichen und im persönlichen Alltag.»

DAS Bewegungsbasierte Alltagsgestaltung

April 2015 bis Mai 2017

Anmeldeschluss: 1. März 2015

CAS Grundlagen bewegungsbasierter Alltagsgestaltung

April 2015 bis März 2016

Anmeldeschluss: 1. Februar 2015

Weitere Informationen und Anmeldung

alter.bfh.ch

Web-Code: D-GER-2 und C-GER-2

Partnerschaftskonflikte nach der Pensionierung



Cécile Neuenschwander
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
cecile.neuenschwander@bfh.ch



Saskia Misteli
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
saskia.misteli@bfh.ch

Die Pensionierung bedeutet für viele Paare mehr Zeit zu zweit. Dass diese neue Lebenssituation nicht nur harmonische Zweisamkeit bedeutet, zeigt eine vom Schweizerischen Nationalfonds und von Pro Senectute finanzierte Studie. Die Aushandlungsprozesse der sich ändernden Alltags- und Freizeitgestaltung bringen für viele Paare Konflikte mit sich.



Die Pensionierung markiert meist den Abschied aus dem Erwerbsleben und den Übergang in den Lebensabschnitt «Alter». In der Literatur werden zahlreiche Faktoren genannt, die den Übergang in den Ruhestand kennzeichnen (z.B. Kolland 1988; Mayring & Saup 1990; Moen et al. 2006). Dazu zählen beispielsweise die Veränderung der Zeitstruktur und Zeitverwendung, die Veränderung der ökonomischen Situation oder das Bewusst-

werden der Tatsache, dass mit der Pensionierung in der Regel der letzte Lebensabschnitt seinen Anfang genommen hat. Die Auswirkung der Pensionierung auf die Lebensqualität ist ein bekanntes gerontologisches Forschungsfeld, auf der individuellen Ebene wird dies seit den frühen 50er-Jahren untersucht (z.B. Friedman & Havighurst 1954; Mayring 2000).

Weit weniger häufig wurden die Auswirkungen dieses Übergangs auf der Ebene der Paarbeziehung analysiert. Da die Scheidungsrate von langjährigen Paaren in den letzten Jahrzehnten auf 30 Prozent angestiegen ist, muss der Paarebene eine grössere Aufmerksamkeit zugesprochen werden (vgl. BFS 2014). Allgemein gelten langjährige Paarbeziehungen in der Soziologie als vernachlässigte Einheit (vgl. Lenz 2009: 8). Es gibt aber Faktoren, die sich nur auf Paarebene manifestieren können. Dazu gehört etwa der Umgang mit dem Wegfallen der Erwerbsarbeit, was neue Aufgabenverteilungen oder Rollenschemata zur Folge haben kann. Diese Situationen muss das Paar bewältigen und neu aushandeln. Misslingt diese Anpassungsleistung, können Partnerschaftskonflikte die naheliegende Folge sein (vgl. Buchebner-Ferstl 2004: 11). Es stellt sich also die Frage, inwiefern der Lebensabschnitt nach der Pensionierung als kritische Phase in der Beziehungsbiographie bezeichnet werden kann.

Unterschiedliche Orientierungen bei Frauen und Männern

Die Auswirkung der Pensionierung auf Paarbeziehungen im Alter wird seit 2007 in einer Studie des Instituts Alter untersucht. Ausgangslage ist die Teilstudie 1 mit 40 Paaren, deren Vorbereitungs- und Aushandlungsprozesse im Übergang in die Pensionierung in problemzentrierten Interviews untersucht wurden. Die vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierte Teilstudie 2 soll unter anderem zeigen, welche Veränderungen und damit verbundene Herausforderungen und Konflikte im alltäglichen partnerschaftlichen Zusammenleben auftreten (vgl. Kasten). Konflikte in Paarbeziehungen werden definiert als «an interaction between persons expressing opposing interests, views, or opinions [...] or [...] an interaction in which partners hold incompatible goals» (Kline et al. 2006: 445). Möglicherweise werden erst im mittleren und höheren Erwachsenenalter be-

stimmte Eigenschaften oder Bedürfnisse entdeckt bzw. entwickelt, über die auf der Paarebene miteinander verhandelt werden muss. So entstehen bei vielen Paaren geschlechtsspezifisch verschiedene Neuorientierungen. Tendenziell konzentrieren sich Männer in der Pension eher auf die Zweierbeziehung, Frauen hingegen entwickeln eine stärkere Autonomieorientierung. Konflikte können beispielsweise besonders dann entstehen, wenn beide Partner auf starre traditionelle Geschlechterrollen fixiert sind (vgl. Re 2001: 21).

Sieht man sich häufiger, wird die Kommunikation oft nicht einfacher

Die Auswertungen der zweiten Teilstudie zeigen, welche potenziellen Konfliktbereiche nach der Pensionierung eingetreten sind und welche Auswirkungen diese auf die Beziehungsqualität haben. Bei der partnerschaftlichen Kommunikation geben in der quantitativen Studie mehr als die Hälfte der Befragten an, dass es zu Konflikten kommt. So nimmt die Kommunikation grundsätzlich meist ab, wie die qualitative Teilstudie vier Jahre nach der Pensionierung zeigt: «Vielleicht so eine Nähe zu haben, wo man auch mal über Gefühle und Empfindungen redet, das fällt jetzt eigentlich weg, weil man das Gefühl hat, man kann ja jederzeit über alles reden» (Frau M., 65, pensioniert). Über 40 Prozent der Teilnehmenden geben zudem an, dass sie bezüglich der Sexualität bzw. Intimität Konflikte erleben. Hierzu wurden bisher kaum Studien durchgeführt, obwohl die Thematik eine Vertiefung verlangen würde. Auch bei der Freizeitgestaltung kommt es bei relativ vielen Paaren zu Konflikten – wie beispielsweise bei diesem Paar: «Mein Gatte ist ein ganz grosser Planer. Ich bin dagegen die, die viel lieber spontan lebt und nicht die Tage so einteilt» (Frau H., 66, pensioniert). Und selbst nach über 40 Ehejahren können Persönlichkeitszüge und Charaktereigenschaften des Partners eine Vielzahl an Konflikten

Paarbeziehungen im Übergang in die Pensionierung

Teilstudie 1 (vor der Pensionierung):

Antizipation und Vorbereitung auf die Pensionierung

Methode: Paarinterviews (40 Paare) und schriftliche Kurzbefragung

Teilstudie 2 (nach der Pensionierung):

Herausforderungen von Paaren durch die Pensionierung

Methode: Fragebogenerhebung (200 Paare), Panelbefragung bei den 40 Paaren der ersten Teilstudie

Tabelle 1: Stichprobe

	Qualitative Studie	Quantitative Studie
N	40 Paare	200 Paare und 37 Personen
Alter	M = 67 Jahre	M = 68 Jahre, SD = 3 Jahre
Pensionierungsdauer	M = 4,3 Jahre, SD = 2,2 Jahre	M = 4,9 Jahre, SD = 3,4 Jahre
Geschlecht	50% Frauen, 50% Männer	48,1% Frauen, 51,9% Männer

M: Mittelwert, SD: Standardabweichung

Tabelle 2: Die fünf häufigsten Konfliktbereiche

Fragestellung: Falls es in Ihrer Partnerschaft manchmal zu Meinungsverschiedenheiten und Konflikten kommt, bei welchen Themen treten Unstimmigkeiten auf?

	Kein Konflikt	Konflikt
Partnerschaftliche Kommunikation	48,1%	51,9%
Intimität, Sexualität	54,7%	42,3%
Freizeitgestaltung	59,3%	40,7%
Persönlichkeitszüge	59,1%	40,9%
Aufgabenteilung, Haushaltsführung	64,2%	35,8%

provozieren – oder es wird die Umstellung auf eine neue Aufgabenteilung oder Haushaltsführung zum Streitpunkt: «Du wolltest doch den Garten machen, jetzt steht das Gras schon kniehoch!» (Frau S., 65, pensioniert).

Inwiefern sich die Konflikthäufigkeit auf die Beziehungs- und die Lebensqualität von Personen im Ruhestand auswirkt, wurde mit Daten der schriftlichen Befragung ausgewertet. Neben weiteren Einflussfaktoren wie dem Kommunikationsstil eines Paares und der individuellen psychischen Gesundheit wirkt sich die Häufigkeit von Paarkonflikten signifikant negativ auf die Beziehungs- und die Lebensqualität aus. Dieser Zusammenhang von partnerschaftlichem Konfliktverhalten und der Partnerschaftszufriedenheit konnte auch in anderen Studien (vgl. Arránz Becker 2008) nachgewiesen werden.

Folglich ist es für die Beziehungsqualität im Alter von Vorteil, wenn man sich bereits vor der Pensionierung mit allfälligen Konfliktbereichen als Paar auseinandersetzt und gegenseitige Bedürfnisse abklärt. Der Zusammenhang zwischen Planung und Zufriedenheit wurde in der Studie ebenfalls überprüft: Je ausgereifter diese schon vor der Pensionierung ausfiel, desto höher nahmen die Teilnehmenden später auch ihre Partnerschaftsqualität wahr. Aus diesem Grund gilt ein Pensionierungskurs als ideale Möglichkeit, sich mit dem «Leben danach» auseinanderzusetzen. ●

Literatur:

- Arránz Becker, O. (2008): Was hält Partnerschaften zusammen? Psychologische und soziologische Erklärungsansätze zum Erfolg von Partnerschaften. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- BFS (2014): Bevölkerungsbewegung – Indikatoren. Anteil der Scheidungen nach Heiratsjahrgängen. Verfügbar: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/06/blank/key/06/05.html (abgerufen am 6.10.2014)
- Buchebner-Ferstl, S. (2004): Das Paar beim Übergang in den Ruhestand. Ergebnisse einer qualitativen Studie. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.
- Friedman, E. A. & Havighurst, R. J. (Eds.) (1954): The Meaning of Work and Retirement. Chicago: University Press.
- Kersting, J. & Grau, I. (2003): Paarkonflikt und Trennung. In Grau, Ina; Bierhoff, Hans-Werner (Eds.). Sozialpsychologie der Partnerschaft. Berlin, Heidelberg: Springer. 429–456.
- Klein, Renate & Johnson, Michael (1997): Strategies of couple conflict (2nd edition). In Duck, Steve (Ed.), Handbook of personal relationships. Chichester: John Wiley & Sons. 469–486.
- Kline, G.; Pleasant, N.; Whitton, S.; Markman & H. (2006): Understanding couple conflict. In Vangelisti, Anita; Perlman, Daniel (Eds.). The Cambridge handbook of personal relationships. New York, Cambridge: University Press. 445–462.
- Kolland, F. (1988): Nach dem Arbeitsleben Konzentration auf die Familie? In: L. Rosenmayr & F. Kolland (Hrsg.): Arbeit – Freizeit – Lebenszeit: Neue Übergänge im Lebenszyklus. Opladen: Westdeutscher Verlag. 75–92.
- Lenz, K. (2009): Soziologie der Zweierbeziehung. Eine Einführung (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mayring, P. (2000): Pensionierung als Krise oder Glücksgewinn? – Ergebnisse aus einer quantitativ-qualitativen Längsschnittuntersuchung. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 33, 124–133.
- Mayring, P. & Saup, W. (Eds.) (1990): Entwicklungsprozesse im Alter. Stuttgart: Kohlhammer.
- Moen, P.; Huang, Q.; Plassmann, V. & Dentinger, E. (2006): Deciding the future. Do dual-earner couples plan together for retirement? American Behavioral Scientist, 49(10), 1422–1443.
- Re, S. (2001): Entwicklungsformen der Partnerschaft im Alter. In: Berberich, Hermann; Brähler, Elmar (Eds.), Sexualität und Partnerschaft in der zweiten Lebenshälfte. Giessen: Psychosozial-Verlag. 11–30.

Demenz als multiprofessionelle Herausforderung – Austausch über die Landesgrenze



Prof. Elsmarie Stricker
Dozentin und Leiterin Bildung
im Institut Alter
elsmarie.stricker@bfh.ch

Wer bietet im deutschsprachigen Raum Demenz-Weiterbildungen an? Mit wem könnte ein fruchtbarer Austausch entstehen? – Eine Internet-Recherche seitens der privaten deutschen Universität Witten-Herdecke führte zur BFH. Bereits beim ersten telefonischen Kontakt wurde klar: Eine direkte Begegnung könnte spannend werden.

Interdisziplinäres Arbeiten geniesst in der Theorie einen guten Ruf, in der Praxis scheitert es aber oft an Hürden unterschiedlicher Art. Dies gilt auch für die Versorgung von Menschen mit Demenz. Wenn beispielsweise Planerinnen, Architekten, Pflegepersonen, Ärztinnen und Ärzte nicht Hand in Hand arbeiten, entsteht Frustration, unter der schliesslich die Versorgungsqualität und damit die von Demenz betroffenen Menschen leiden.

Fachbereichs- oder Fakultätsgrenzen überwinden

Es gibt unterschiedliche Gründe, weshalb diese unterstützende Zusammenarbeit oft nicht funktioniert. Mit Sicherheit bilden die an Fachbereichs- oder Fakultätsgrenzen gebundenen Bildungsangebote kein förderliches Gefäss für die professionsübergreifende Praxis – es sei denn, das Bildungsangebot mache sich genau diesen Anspruch zu eigen. Im Studiengang Master of Arts Versorgung von Menschen mit Demenz an der privaten Universität Witten-Herdecke, im Ruhrgebiet gelegen, wird diese Herausforderung konzeptionell aufgenommen. Mit dem Ziel, abgestimmte Konzepte für die Versorgung von Menschen mit Demenz zu entwickeln, arbeiten beispielsweise Pflegewissenschaftlerinnen, Sozialarbeiter oder Psychologinnen zusammen mit Ökonomen, Politik- und Verwaltungswissenschaftlerinnen, Architekten, Juristinnen oder Informatikern (Höhmman 2014: 45).

Die Uni Witten-Herdecke ist bei vielen Demenzfachleuten bekannt durch das seit 2005 bestehende «Dialog- und Transferzentrum Demenz» am Institut für Pflegewissenschaft. Dieses hat den Auftrag, den Dialog zwischen Forschung und Praxis in der Versorgung von Menschen mit Demenz zu fördern. Erkenntnisse aus der Demenz- und Versorgungsforschung sollen die Praxis erreichen, aber auch umkehrt soll der Transfer von der Praxis hin zur Wissenschaft unterstützt werden. Hintergrund ist die Erkenntnis, dass zwar jährlich eine riesige Menge wissenschaftlicher Beiträge zum Krankheitsbild Demenz in meist englischsprachigen Fachzeitschriften

erscheinen, die aber aus unterschiedlichen Gründen nur unzureichend in der Pflegepraxis ankommen, beispielsweise wegen des schwierigen Zugangs oder mangelnder Zeit. Der Masterstudiengang der Universität Witten-Herdecke, zum ersten Mal 2013 gestartet, passt in diese Zielrichtung. In einem berufsbegleitenden Teilzeitstudium werden Berufsleute mit Studienabschlüssen unterschiedlicher Art in einer gemeinsamen Klasse für die vielfältigen Herausforderungen des Berufsfeldes Demenz weitergebildet.

Multiprofessionelle Versorgung

Ulrike Höhmman, Studienleiterin dieses Angebots, betont die Wichtigkeit der fachübergreifenden Zusammenarbeit: «Um Menschen mit Demenz zu schützen und zu stärken, müssen ihre Selbständigkeit, ihre Würde und soziale Teilhabe in den unterschiedlichen Krankheitsphasen sowie ihre jeweilige Lebenssituation berücksichtigt werden. Dies konfrontiert nicht nur die Berufsgruppen, die die Betroffenen unmittelbar pflegen, sondern auch Menschen, die diese Versorgung im weiteren Sinne planen und unterstützen, mit komplexen Herausforderungen» (Höhmman 2014: 44). Zu diesen Berufsgruppen gehören neben Pflege, Betreuung, Medizin, Therapie beispielsweise auch Architektur, Versicherer und Ökonomen, Bau- und Planungsbehörden, Vormundschaftsbehörden oder Juristinnen und Juristen. Denn «... die Forschung zeigt, dass erst eine Orientierung am gemeinsamen «Ganzen» dazu führt, dass die Einzelbeiträge vieler unterschiedlicher Akteure ihre volle Kraft entfalten können» (ebd.).

Zu Beginn des Studiengangs wird zunächst eine gemeinsame fachliche Basis hergestellt, im zweiten und dritten Studienjahr beginnt dann die Projektphase, während der ein reales multidisziplinäres Projekt bearbeitet wird.

Interprofessionelle Ausrichtung auch in Bern

Auch in Bern wird eine interdisziplinäre Richtung verfolgt. Das Institut Alter der BFH hat eine fachbereichsübergreifende Ausrichtung mit dem Auftrag, in enger Zusammenarbeit die entstehenden Synergien zur Entwicklung nachhaltiger und zukunftsweisender Handlungsstrategien für eine sich demographisch wandelnde Gesellschaft zu nutzen. Der DAS-Studiengang Demenz und Lebensgestaltung der BFH wurde 2009 zum ersten Mal durchgeführt. Schon damals hatte er diesen professionsübergreifenden Anspruch, wonach medizinische, pflegerische, gerontologische, psychologische, sozialwissenschaftliche und gesellschaftliche Sichtweisen verbunden werden, um unter dem Fokus der Lebensgestaltung Voraussetzungen für die Gestaltung einer optimalen Betreuungsqualität zu schaffen. Seitens der Dozierenden fliessen unterschiedliche fachliche Perspektiven ein, aber auch die Teilnehmenden entstammen unterschiedlichen Berufsgruppen. Während das Spektrum der Berufsgruppen bei den Teilnehmenden in Witten-Herdecke faktisch sehr breit ist – beispielsweise mit Planern, Ökonominnen oder Architekten als Teilnehmenden –, bilden im Berner Studiengang bisher die betreuungsnahe Berufsgruppen nach wie vor die grosse Mehrheit. Möglicherweise widerspiegelt sich darin, dass in der Schweiz das Phänomen Demenz noch fast ausschliesslich als Herausforderung der Pflegeinstitutionen gesehen wird und noch zu wenig in ihrer gesamtgesellschaftlichen Relevanz. Nicht zuletzt weist aber die 2013 verabschiedete Demenzstrategie von Bund und Kantonen (BAG & GDK 2013) auf diese sehr viel breitere gesellschaftliche Relevanz und Verantwortlichkeit hin.

Zwei gemeinsame Tage in Bern

Gut ein halbes Jahr nach der ersten telefonischen Kontaktnahme zwischen den beiden Studienleiterinnen Prof. Dr. Ulrike Höhmann und Elsmarie Stricker machte sich Anfang Juli 2014 eine Gruppe von 15 Studienteilnehmenden und zwei Lehrpersonen aus Deutschland für zwei Tage in Richtung Bern auf. Am ersten Tag besuchten sie einen an der BFH stattfindenden Studientag zum Thema «Integrative Validation» mit Nicole Richard (Begründerin des Instituts für Integrative Validation im deutschen Kassel; sie ist leider wenige Tage nach ihrer Rückkehr nach Deutschland völlig unerwartet verstorben). Der zweite Tag war einer gegenseitigen Präsentation der beiden Studiengänge gewidmet: je einem Überblick über die Versorgungs- und Finanzierungssituation in Deutschland und der Schweiz, dann aber vor allem der gegenseitigen Vorstellung und gemeinsamen Diskussion von Studierenden-Projekten. So berichtete beispielsweise eine Studentin über die Vision und bisherige Planungsschritte zum Thema «Demenzdorf als stationäre Versorgungsform für Menschen mit Demenz» im Rheinland. Eine andere Studentin stellte ihr Projekt «Kommunale Versorgungsstrukturen für Menschen mit Demenz» für die Stadt Erkrath vor, mit dem in einer ganzheitlichen Sicht Angebote für Menschen mit Demenz, für deren Angehörige sowie für interessierte Bürgerinnen und Bürger und für Fachpersonen reali-

siert werden sollen. Ein weiteres Projekt beschäftigte sich mehrperspektivisch mit Chancen und Risiken von Demenz-Wohngemeinschaften. Von den Berner Teilnehmenden wurden ein im Rahmen des DAS-Studiengangs erarbeitetes Projekt «Zugehende Beratung» der Alzheimervereinigung beider Basel sowie eine kleine empirische Sondierstudie zum Thema «Fähigkeiten von Menschen mit Demenz» vorgestellt.

Ein Treffen, das Spuren hinterliess

So unkompliziert das Treffen zustande kam, so befruchtend gestaltete es sich. Für spannende Themen war gesorgt. Im Zentrum standen aber Begegnungen. Über alle länder- und Bildungsumgebung-bedingten Unterschiede verbanden das gemeinsame Thema Demenz, der multi- resp. interprofessionelle Ansatz, die Erkenntnis, dass es noch viel zu tun gibt, und die Lust, mutige Projekte anzupacken – ohne sich lähmen zu lassen durch die suboptimalen Rahmenbedingungen sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz. Dies gilt für die Praxis ebenso wie für die Verantwortlichen der beiden Bildungsangebote. Manche Inspiration blieb zurück und wird früher oder später Frucht tragen. Und das Gespräch geht weiter. Im März steht ein Besuch der Berner DAS-Studierenden in Witten-Herdecke an. ●

Literatur:

- Höhmann, U. (2014): Multiprofessionelle Herausforderungen. Ein neuer Studiengang für die «Versorgung von Menschen mit Demenz». Dr. med. Mabuse, Nr. 209, 44–46.
- BAG & GDK (2013): Nationale Demenzstrategie 2014–2017.

DAS Demenz und Lebensgestaltung

Nächste Durchführung

November 2015 bis November 2017

Anmeldeschluss

31. Oktober 2015

Weitere Informationen und Anmeldung

alter.bfh.ch

Web-Code: D-GER-3

Aktuelles

Forschung

SHAPE-D – Stärkung der Handlungskompetenzen Pflegender im Umgang mit Menschen mit Demenz

Das Projekt «Interaktionsbasierter Zugang zu Menschen mit einer Demenzerkrankung» hat gezeigt, wie stark sich die Handlungskompetenzen Pflegender auf ihren Umgang mit demenzkranken Menschen und in der Folge auf deren Verhalten auswirken. Handlungskompetenzen können nur beschränkt durch die Vermittlung von Fachwissen erworben werden. Das übergeordnete Ziel des Projekts SHAPE-D, welches das Institut Alter in Kooperation mit dem Fachbereich Gesundheit durchführt, ist deshalb, ein Qualifizierungsangebot zu entwickeln, das auf der Grundlage von Erfahrungslernen aufbaut. Das Projekt stellt somit erstmalig nicht das (objektive) Fachwissen – wie bei den meisten Qualifizierungsangeboten üblich – sondern vielmehr die subjektiv relevante Erfahrung im konkreten Handeln in den Mittelpunkt der Qualifizierung von Pflegenden. Dieser Ansatz steht daher nicht in Konkurrenz zu bisher bestehenden Konzepten, sondern kann diese konstruktiv ergänzen. Das Projekt startet im Januar und ist auf eine Laufzeit von 28 Monaten angelegt. Es wird gefördert durch die Schweizerische Alzheimervereinigung, die Stiftung Lindenhof Bern, die Ebnet Stiftung und die Hedwig Widmer Stiftung.



Schlussbericht zur Studie über das neue Erwachsenenschutzrecht publiziert

Am 1. Januar 2013 ist das neue Erwachsenenschutzrecht in Kraft getreten. Es löste damit das mehr als 100-jährige Vormundschaftsrecht ab. Um festzustellen, wie die Institutionen der stationären Langzeitpflege das neue Recht in der Praxis umsetzen, wurden in deutschsprachigen Kanton Bern und im Kanton Zürich Institutionen der stationären Langzeitpflege zu Aspekten der Umsetzung des neuen Erwachsenenschutzrechts in ihrer Praxis befragt. Das Institut Alter konnte in der Studie aufzeigen, dass sich die teilnehmenden Institutionen mit der Umsetzung des neuen Erwachsenenschutzrechts intensiv auseinandergesetzt haben und dabei für dessen alltägliche Anwendung sensibilisiert wurden. Dennoch gibt es Bereiche, wie beispielsweise die bewegungseinschränkende Massnahmen, in denen sich trotz hohem Stellenwert in der Praxis noch Unsicherheiten in der Umsetzung zeigen. Die Herausforderungen bleiben, das neue Erwachsenenschutzrecht muss sich noch weiter in der Praxis etablieren.

Den jüngst publizierten, vollständigen Schlussbericht zur Studie finden Sie unter alter.bfh.ch > Publikationen > Forschungsberichte

Weiterbildung

Angebot	Datum	Web-Code
Kurse zu den Themen Familiäre Pflege, Betreuung, Beratung, Bewegungsbasierte Alltagsgestaltung		
Ethische Fragen im Zusammenhang mit Pflegebedürftigkeit und Lebensende	15./16. Januar 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-A-8
Praxis systemisch-ökologischer Beratung in anspruchsvollen Situationen	9./10. Februar 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-A-2
Häusliche Gewalt in der Angehörigenpflege	10. März 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-A-7
Idiolektik – Eigensprache als Zugang zu eigenen Ressourcen [neu]	1. April, 30. Juni, 1. Juli, 11. Dezember 2015 8.45–16.45 Uhr	K-A-54
Ästhetik eigener Bewegung als Tanzerfahrung [neu]	15. und 16. April, 21. und 22. Oktober 2015 8.45–16.45 Uhr	K-A-53
Migration und familiäre Pflege	18. Mai 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-A-16
Gewaltfreie Kommunikation im Kontext von familialen Betreuungssituationen	19. Mai und 17. Juni 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-A-9
Sozialversicherungen im Zusammenhang mit Pflege und Betreuung	16. Juni 2014, 8.45–16.45 Uhr	K-A-6
Kurse zum Thema Altern und Alter		
Körperliche Prozesse und Sinneswahrnehmung im Alter	18. Februar 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-A-19
Biografiearbeit	19. Februar 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-A-20
Logotherapie: Sinnfindung und Endlichkeit [neu]	18. März 2015, 8.45–13.45 Uhr und 19. März 2015, vormittags	K-A-37
Fachkurse		
Lebenswelt als Bildungssystem [neu]	30. und 31. März 2015, 20. Oktober 2015, 12. Februar 2016. Dazu 4 Tage im Zeitraum zwischen April 2016 und März 2017.	K-A-51
Bewegung ist Bildung [neu]	20.–22. Mai, 15.–17. Juni, 16.–18. September, 11.–13. Juli 2015	K-A-52
Lebensgestaltung in familiären Betreuungssituationen A1	8 Tage, Oktober 2015 bis August 2016	K-A-40
Support für Angehörige und Freiwillige in Betreuungssituationen B1	9½ Tage, Januar 2016 bis Juli 2016	K-A-42
Vorkurs für Studiengänge des Institut Alters		
Einführung ins wissenschaftliche Arbeiten	27. Mai und 11. Juni 2015, 8.45–16.45 Uhr	K-A-55
Certificate of Advanced Studies (CAS)		
CAS Grundlagen Bewegungsbasierte Alltagsgestaltung – Befähigen statt helfen bis ins hohe Alter	April 2015 bis April 2016	C-GER-2
CAS Altern im gesellschaftlichen Kontext	Juni 2015 bis Januar 2016	C-A-4
CAS Altern – systemisch betrachtet	Oktober 2015 bis Mai 2016	C-A-3
CAS Pflegenden und betreuenden Angehörigen und Freiwilligen unterstützen	Oktober 2015 bis September 2016	C-GER-1
CAS Demenz und Lebensgestaltung – Grundlagen und konzeptionelles Handeln	November 2015 bis November 2016	C-GER-3
CAS Gerontologie als praxisorientierte Wissenschaft	Januar bis September 2016	C-A-5
Diploma of Advanced Studies (DAS)		
DAS Bewegungsbasierte Alltagsgestaltung – Befähigen statt helfen bis ins hohe Alter	April 2015 bis April 2017	D-GER-2
DAS Angehörigen- und Freiwilligen-Support	Oktober 2015 bis September 2017	D-GER-1
DAS Demenz und Lebensgestaltung	November 2015 bis November 2017	D-GER-3
Master of Advanced Studies (MAS)		
MAS Gerontologie – Altern: Lebensgestaltung 50+ [neu in modularer Form]	Einstiegsmöglichkeit mit jedem CAS	M-GER-1
Infoveranstaltung		
Marktplatz Weiterbildung	11. März 2015, 17.00–21.30 Uhr	IW-0-147
Impulsveranstaltung		
Das neue Erwachsenenschutzrecht in der Praxis der Altersarbeit	27. Januar 2015, 8.45–16.45 Uhr	T-A-4

Berner Fachhochschule

Fachbereich Soziale Arbeit
Hallerstrasse 10
3012 Bern

Telefon +41 31 848 36 00

Fax +41 31 848 36 01

soziale-arbeit@bfh.ch

soziale-arbeit.bfh.ch

Studium

- Bachelor und Master in Sozialer Arbeit

Weiterbildung

- Master, Diploma und Certificate of Advanced Studies
- Kurse
- Betriebsinterne Weiterbildungen

Dienstleistungen

- Evaluationen und Gutachten
- Entwicklung und Beratung
- Bildung und Schulung

Angewandte Forschung und Entwicklung

- Soziale Intervention
- Soziale Organisation
- Soziale Sicherheit