



Ziele erreichen

Nachhaltige Ablösung

Sozialdienste können gezielter dazu beitragen, dass sich ihre Klientinnen und Klienten dauerhaft von der Sozialhilfe ablösen. Wie das geht, zeigt eine Studie der BFH. ▶ 28



Ausweg aus der Sackgasse

Ist aufgrund heftiger Elternkonflikte das Kindeswohl gefährdet, kann die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde eine Mediation anordnen. Die BFH hat die aktuelle Praxis erforscht. ▶ 16

Departement

- 4 Drei «Daddy-Months» und mehr: Schwedens Familien- und Gleichstellungspolitik
- 7 Master in Sozialer Arbeit: Einsatz für soziale Entwicklung und Verantwortung
- 9 Seitenwechsel: Theoretikerin und Praktikerin tauschen die Rollen
- 12 Austausch zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung in Hochschulen
- 13 Soziale Arbeit ist... von Kai Strittmatter
- 14 News & Infos

Soziale Intervention

- 16 Ein Ausweg aus der Sackgasse: Mediation im zivilrechtlichen Kinderschutz
- 20 Professionelles Reden mit Kindern in familiären Krisen
- 23 Onlineberatung: «Bei schambesetzten Themen ist die Schwelle viel kleiner» – Barbara Wüthrich und Heidi Kupke im Gespräch
- 26 Weiterbildung

Soziale Organisation

- 28 Die Einflussfaktoren eines Sozialdienstes für nachhaltige Integration
- 31 Verschiedene Führungsmodelle in der Schulsozialarbeit
- 34 Veränderung und Stabilität als Managementaufgabe
- 37 Aktuelles und Weiterbildung

Soziale Sicherheit

- 38 Wirkungen von Integrationsprogrammen messen – Kaspar Hauser im Interview
- 40 Wie gut sind die Arbeitsbedingungen in der Schweiz?
- 44 Arm und krank – Gesund und reich?
- 46 Aktuelles und Weiterbildung

Institut Alter

- 48 MOZART als Antwort auf den demografischen Wandel – Cindy Schenk im Interview
- 50 Aktuelles und Weiterbildung

4



20



31



38





Prof. Johannes Schleicher
Leiter Departement Soziale Arbeit
johannes.schleicher@bfh.ch

Liebe Leserin, lieber Leser

Eine Fachhochschule hat im Gegensatz zu einer Universität den Auftrag, zur Ausübung eines Berufs zu befähigen. Dabei sind diejenigen Berufe gemeint, die in besonderem Masse auf wissenschaftliche Erkenntnisse angewiesen sind, die sogenannten Professionen. Die BFH nimmt sich in ihrer Strategie vor, dass ihre Studiengänge «praxisorientiert und forschungsbasiert» sein sollen. «Praxisorientierte Lehre fördert den Aufbau der wissenschaftlich abgestützten Fach- und Methodenkompetenzen, die aktuell und prospektiv für die erfolgreiche Tätigkeit im assoziierten Berufsfeld erforderlich sind.»

Das allein reicht nicht. Auch Kolleginnen aus Technik und Wirtschaft sagen mir, sie bilden Persönlichkeiten aus, nicht bloss Wissensträger. Deshalb unterstützt die BFH darüber hinaus «die Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen, die zum Erfolg in der beruflichen Tätigkeit beitragen». Es reicht nicht, recht zu haben – wer erfolgreich sein will, muss auch recht bekommen. Es reicht nicht, zu wissen, was Sache ist – man muss sich auch durchsetzen können. Es reicht nicht, zu verstehen – man muss auch handeln, kommunizieren, überzeugen, Konflikte wagen, Risiken einschätzen können und mit Aggression, Ekel und Zuneigung den Umgang finden. Die Praxis der Sozialen Arbeit fordert auch emotional. Um da nicht nur standzuhalten, sondern wirksam zu bleiben, brauchen Profis, über alles Wissen hinaus, ausgeprägte Sozial- und Selbstkompetenzen.

Das ursprünglich politische Selbstverständnis unserer Hochschule für Soziale Arbeit hat sich in den letzten Jahrzehnten gewandelt. Die Hochschule als ein Ort des Kampfes um soziale Gerechtigkeit ist zunächst einer Hochschule als Ort der Wissensaneignung gewichen. Nun beginnt ein Ausbau zu einem Ort des Trainings derjenigen Kompetenzen, die es braucht, um Hochschulwissen wirksam werden zu lassen. Wir sagen nicht, was richtig ist und was falsch, wir üben nur die Fähigkeit, die eigenen Einschätzungen durchzusetzen. Ob hart oder weich, ob radikal oder gemässigt, ob geduldig oder drängend, das bleibt immer die Entscheidung derer, denen das Handeln im Feld obliegt. Freilich verfügen gewiefte Kämpfer über verschiedene Methoden und wissen, wann welche rascher zum Ziel führen. Genau das sollen Mann und Frau an unserer Hochschule lernen können: ein breites Repertoire, ein gerüttelt Mass Selbstkenntnis und das Vermögen, situationsadäquat vorzugehen.

Das ist Neuland und – wen wundert's – nicht unumstritten. Wir gehen behutsam, aber beharrlich vor. Wir stützen auf Forschungsergebnisse ab und produzieren neue. Wir beobachten die Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen und hinterfragen ständig, wo Training aufhört und Manipulation beginnt.

Und wir sichern uns breit ab: Wer mitmachen will, den oder die interessiert unsere Tagung zum Thema «Persönlichkeitsentwicklung an Hochschulen» (siehe S. 12).

Halt – eins noch: Ich danke unseren Pionierinnen für ihre Courage!

Impressum impuls 2/2018

Herausgeberin: Berner Fachhochschule BFH, Departement Soziale Arbeit
Erscheinungsweise: 3× jährlich
Auflage: 10 000 Exemplare
Redaktion: Beatrice Schild, Nina Jacobshagen, Oliver Slappnig, Martin Alder, Katalin Szabó
Fotos: iStock (Titelseite, 5, 18, 21, 35, 46); Corinne Sägesser (38, 39); Oliver Slappnig (9–11, 24–25, 31–33); restliche: zVg

Layout: Oliver Slappnig
Druckvorstufe: Lithwork, Niederwangen
Druck: Stämpfli AG, Bern
Copyright: Texte und Bilder sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion.
Abonnement: soziale-arbeit.bfh.ch/impuls
ISSN 1661-9412

Drei «Daddy-Months» und mehr: Schwedens Familien- und Gleichstellungspolitik



Prof. Simone Küng
Dozentin BFH
simone.kueng@bfh.ch



Prof. Dr. Lucia M. Lanfranconi
Dozentin HSLU
lucia.lanfranconi@hslu.ch

Womit kann Schwedens Familien- und Gleichstellungspolitik als Vorbild für die Schweiz dienen und was sind Best Practices? Mit diesen Leitfragen im Gepäck gingen 13 Masterstudierende auf Studienreise nach Stockholm. Die beiden Verantwortlichen des Mastermoduls Sozialpolitik im internationalen Vergleich, Simone Küng und Lucia Lanfranconi, haben sie begleitet.

Als sich die Studierenden mit den Dozentinnen auf die fünftägige Studienreise vorbereiteten, stand eine Frage im Zentrum: ob Schweden die ihm nachgesagte Vorreiterrolle in familien- und gleichstellungspolitischen Massnahmen zu Recht einnimmt. Dafür spricht etwa ein 480 Tage langer bezahlter Elternurlaub, von dem 90 Tage nur vom jeweils anderen Elternteil bezogen werden können. Weil dies meist der Vater ist, heissen sie im Volksmund «Daddy-Months». In der Schweiz sind lediglich 98 Tage Mutterschaftsurlaub gesetzlich geregelt. Oder würden auch Widersprüche erkennbar sein, beispielsweise in einer fortdauernden Ungleichverteilung von Chancen auf dem Arbeitsmarkt je nach Geschlecht?

Diese Fragen führten die Studienreisenden zu dem Soziologie-Departement der Universität Stockholm, der schwedischen Ombudsstelle, zwei Unternehmen, einem Sozialdienst und einem Frauenintegrationsprojekt. Die Masterstudierenden hatten für diese Besuche halbstrukturierte Experteninterviews vorbereitet und vor Ort durchgeführt. Sie führten aber auch 25 leitfadengestützte Strasseninterviews mit Vätern und Müttern von Kleinkindern, um Daten zur gelebten schwedischen Familien- und Gleichstellungspolitik zu sammeln.

Schweden: Sozialdemokratischer Wohlfahrtsstaat

Schweden ist nach Esping-Andersens Typologie (1990) ein sozialdemokratischer Wohlfahrtsstaat: Er gewährt umfassende soziale Rechte und universelle Leistungen, die er – bei relativ hohen Steuersätzen – vor allem aus den Steuern finanziert. Dabei strebt er Gleichheit auf hohem Niveau an. Der Staat sieht sich zudem in der Verantwortung, Familien zu unterstützen. Die schwedische Familienpolitik verfolgt seit den 1970er Jahren das Ziel, die Berufstätigkeit beider Elternteile und damit die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben zu fördern. Individualbesteuerung, öffentliche Kinderbetreuung und Elternurlaubsversicherung sind hierfür drei wichtige Säulen (Duvander & Ferrarini, 2013).

Exemplarisch kann ein Unterschied zur Schweiz anhand der Erwerbstätigkeit der Mütter dargestellt werden. Die Erwerbsquote der Mütter betrug 2014 in Schweden 83,1 Prozent und 77,5 Prozent in der Schweiz (Mütter mit mindestens einem Kind bis 14 Jahre). Beide Quoten liegen deutlich über dem EU-Durchschnitt von 67,8 Prozent (OECD, 2017a). Der Unterschied wird erst bei näherer Betrachtung deutlich: in Schweden bleiben die meisten Mütter nach der Geburt eines Kindes mit einem mehrheitlich hohen Arbeitspensum erwerbstätig (Eurostat, 2018). In der Schweiz hingegen arbeiten Mütter mit Kindern unter sechs Jahren meist mit Teilzeitpensum unter 50 Prozent, viele sind gar nicht erwerbstätig und nur wenige in Vollzeit (Müller et. al, 2017).

Kinderbetreuung, Elternurlaub, «Daddy Months»

Die Erwerbsquote der Mütter hängt mit den Möglichkeiten der öffentlichen Kinderbetreuung und von Elternurlaubsangeboten zusammen. Die Nutzungsquote der Kinderbetreuungsangebote vor allem der unter Dreijährigen spiegelt die familienpolitische Ausrichtung wider (Dallinger, 2016). Schweden übertrifft die von der Europäischen Union geforderte Betreuungsquote von 33 Prozent für Kinder bis drei Jahre mit 56,7 Prozent im Jahr 2014 deutlich. In der Schweiz betrug der Anteil der formal betreuten Kinder im gleichen Alter im selben Jahr 29,8 Prozent (Eurostat, 2017). Auch die Garantie für einen Krippenplatz und vor allem die im Vergleich zur Schweiz viel geringeren monatlichen Kita-Kosten zeugen von einer grösseren Familienfreundlichkeit des schwedischen Sozialstaates.

Der Elternurlaub ist eine zweite zentrale Stütze in der schwedischen Vereinbarkeitspolitik. Von den 480 Tagen pro Kind werden 390 Tage einkommensabhängig und weitere 90 Tage pauschal entschädigt. Die eingangs erwähnten «Daddy-Months» wurden ausdrücklich eingeführt, um die Geschlechtergleichheit zu fördern; 2016 wurde dieser Teil des Elternurlaubs von 60 auf 90 Tage erhöht. Es erweist sich als ein effektives Instru-



Vaterschaftsurlaub ist in Schweden normal. Frauen sind aber auch hier auf dem Arbeitsmarkt noch nicht ganz gleichgestellt.

ment, um die Kinderbetreuung durch die Väter zu stärken.

Allerdings zeigt sich auch in Schweden, dass sich der Arbeitsmarkt weiterhin in klassisch männliche und weibliche Berufsfelder aufteilt; und die strukturellen Positionen der Frauen unterscheiden sich von denjenigen der Männer beispielsweise durch niedrigere Löhne und eine Untervertretung in Führungspositionen – wenn auch in weitaus kleinerem Masse als in der Schweiz. Dennoch sieht Ann-Zofie Duvander von der Universität Stockholm hierin einen Grund, aus dem Frauen in der Regel noch immer den Hauptteil des Elternurlaubs beziehen.

Die einkommensabhängige Entschädigung während des Elternurlaubs kann für Personen mit geringem Einkommen eine finanzielle Herausforderung bedeuten. So scheint es möglich, dass vor allem junge Paare mit der Erfüllung ihres Kinderwunsches zuwarten, bis sich eine stabile Berufssituation eingestellt hat und sie besser entschädigt werden. Diese Vermutung fanden die Studierenden in den Strasseninterviews bestätigt. Positiv und als geltende Norm angesehen wurde die Teilhabe der Väter an der Familienarbeit. Auffallend oft wurde aus der Perspektive der Kinder argumentiert: sie hätten ein Recht auf beide Elternteile, weshalb Elternurlaube es beiden ermöglichen müssten, zu je gleichen Teilen erwerbstätig zu sein und sich an der Erziehungsarbeit zu beteiligen. Das zeitweilige Fernbleiben vom Arbeitsplatz

aufgrund des Elternurlaubs wurde nicht nur bei Müttern, sondern auch bei Vätern als normal betrachtet. Schwierigkeiten mit den Arbeitgeberinnen fanden kaum Erwähnung.

Die Bedeutung der Gleichstellung in schwedischen Unternehmen

Das schwedische Antidiskriminierungsgesetz verlangt von den Unternehmen, die Gleichstellung von Mann und Frau zu fördern. Firmen mit mehr als 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen jedes Jahr einen Plan vorlegen, der Massnahmen hinsichtlich Rekrutierung, Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Prävention von (sexueller) Gewalt und die Vereinbarkeit von Arbeit mit einer Elternschaft enthält.

Dieser Plan alleine sei noch keine Garantie für eine tatsächliche Gleichstellung, hiess es in der Firma Kungsliden. Deren CEO erachtet es als wichtig, sich für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität einzusetzen, da beides ein Gewinn fürs Unternehmen darstelle. Bei einer Neuanstellung spiele das Geschlecht bei ihnen denn auch keine Rolle, weil ihre Mitarbeiter in etwa gleich viel Elternurlaub wie die Mitarbeiterinnen beantragten. Die Firma Dedicare teilt diese Ansichten. Sie hat beispielsweise vor Kurzem eine schwangere Frau trotz des nahen Elternurlaubes eingestellt, weil sie so gut auf die Stelle passe und man langfristig denke. Stellvertretungen ►



Masterstudierende und Modulverantwortliche auf Besuch in Schweden

brächten zudem oft neue Inputs und wären eine Bereicherung. Den Schweizer Unternehmen empfehlen beide CEOs, die Geschlechtergleichheit zum Beispiel durch Vaterschaftsurlaube zu fördern.

Ein Besuch des Equality Ombudsman, der staatlichen Beschwerdestelle gegen jegliche Form der Diskriminierung, streicht einmal mehr die Bedeutung der Chancengleichheit in den verschiedenen Lebensbereichen heraus. Alle Bürgerinnen und Bürger können sich mit Individualbeschwerden an den Equality Ombudsman wenden, um auf individuelle oder strukturelle Benachteiligungen hinzuweisen. Jährlich gelangt die Beschwerdestelle mit einer kleinen Anzahl von Fällen mit Vorbildfunktion und Erfolgchancen ans Gericht. In der Schweiz gibt es auf nationaler Ebene keine vergleichbare Anlaufstelle für Antidiskriminierung und Chancengleichheit.

Ein schwedischer Blick auf die Schweiz

Schwedens Familien- und Gleichstellungspolitik kann, so lautet das Resümee der Studienreise, trotz mancher Widersprüche in verschiedener Hinsicht als Vorbild für die Schweiz gelten. Hierzulande erschweren jedoch einige Hürden die Implementierung vergleichbarer Politiken und Massnahmen. Föderalismus und direkte Demokratie wie auch eine Mitte-Rechts-Mehrheit in Parlament und Bundesrat behindern zusätzliche Ausgaben in der Familien- und Gleichstellungspolitik (Lanfranconi & Valarino, 2014). Zudem gibt es auf der Ebene des Bundes weder eine gesetzliche Basis für eine nationale Familienpolitik noch für Vaterschafts- oder Elternurlaube (Bundesrat, 2017). Auch mangelt es an (günstigen) Einrichtungen der Kinderbetreuung, obschon seit Jahren Anschlagfinanzierungen zur Schaffung weiterer Kitas beschlossen wurden (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2017). Das Fehlen von Mechanismen wie obligatorische Lohnkontrollen oder Gleichstellungspläne, mit denen sich gleichstellungspolitische Forderungen durchsetzen liessen, kommt erschwerend hinzu (Lanfranconi et al., 2017).

Aus der Sicht Schwedens scheinen die Schweizer Verhältnisse nicht gerade zeitgemäss. Die stellvertretende Geschäftsführerin eines mittelständischen Unternehmens fragte ihre Schweizer Gäste: «Sterben die Unternehmen bei euch in der Schweiz, die nicht auf Gleichstellung und Diversität setzen, nicht aus?» ■

Eine ausführliche Präsentation der Ergebnisse findet sich in Lanfranconi, Lucia M. & Küng, Simone (2018, im Erscheinen). Familien- und Gleichstellungspolitik in Schweden – ein Vorbild für die Schweiz? Erkenntnisse der Forschungs- und Studienreise 2017 des Masterstudiengangs Soziale Arbeit. *Sozialpolitik.ch*.

Die Autorinnen danken den Masterstudierenden Simon Aebischer, Lesley Bamert, Joel Erni, Andrea Fröhlich, Cornelia Grob, Silvio Imhof, Gina Meyer, Samuel Nussbaum, Lisa Odoj, Natascia Perrotto, Diego Pfammatter, Isabelle Scharnojohn und Aphrodita Zekiri für die Datenerhebung während der Studienreise, der anschliessenden Auswertung und dem Verfassen von Textteilen für die Publikation.

Literatur:

- Bundesrat (2017). *Bundesrat lehnt Volksinitiative für einen Vaterschaftsurlaub ab*. Medienmitteilung des Bundesrates. Abgerufen von <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-68457.html>
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2017). *Familienergänzende Kinderbetreuung*. Abgerufen von <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/finanzhilfen/kinderbetreuung.html>
- Bundesamt für Statistik (2016). *Anteil der familien- und schulgängend betreuten Kinder 0–12 Jahre, nach Betreuungsart, Betreuungsdauer (pro Woche) und verschiedenen soziodemografischen Merkmalen*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/familienergaezende-kinderbetreuung.assetdetail.278266.html>
- Dallinger, Ursula (2016). *Sozialpolitik im internationalen Vergleich*. Konstanz und München: UTB Verlag.
- Duvander, Ann-Zofie & Tommy Ferrarini (2013). *Sweden's Family Policy under Change: Past, Present, Future*. Stockholm: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Eurostat (2017). Datenbank. Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss (%) Abgerufen von: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Eurostat (2017). *Kinder unter 3 Jahren in formaler Kinderbetreuung*. Abgerufen von http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?t=ab=table&init=1&language=de&pcode=tepsr_sp210&plugin=1
- Lanfranconi, Lucia M., Gesine Fuchs, Marianne Müller & Sarah Rabhi-Sidler (2017). *Gleichstellungspolitik in der Schweiz*. Abgerufen von <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Gleichstellungspolitik.pdf>
- Lanfranconi, Lucia M. & Isabel Valarino (2014). Gender Equality and Parental Leave Policies in Switzerland. A Feminist and Discursive Perspective. *Critical Social Policy*, 34(4), 1–24.
- Müller, Marianne, Lucia M. Lanfranconi, Gesine Fuchs & Sarah Rabhi-Sidler (2017). *Gleichstellung im Bereich der Elternschaft in der Schweiz*. Abgerufen von <http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Elternschaft.pdf>
- OECD (2017a). *Family Database*. Abgerufen von http://www.oecd.org/els/family/LMF_1_2_Maternal_Employment.pdf
- OECD (2017b). *Fertility rates*. Abgerufen von http://www.oecd.org/els/family/SF_2_1_Fertility_rates.pdf

Master in Sozialer Arbeit: Einsatz für soziale Entwicklung und Verantwortung



Prof. Dr. Anna Maria Riedi
Studiengangleiterin Master in Sozialer
Arbeit BE I LU I SG I ZH
annamaria.riedi@bfh.ch

Seit zehn Jahren bieten die Fachhochschulen Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich in einer erfolgreichen Kooperation den Masterstudiengang in Sozialer Arbeit an. Bislang absolvierten mehr als 270 Studierende das Masterprogramm und aktuell sind 250 Studierende eingeschrieben.

Im Herbst 2008 startete für 34 Studierende der neue, konsekutive Masterstudiengang Soziale Arbeit – eine Kooperation der Fachhochschulen Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich, die bis heute Bestand hat. Die Studierenden interessierten sich für das Handwerk Sozialer Arbeit, das sich im Nachgang zu einem Bachelorstudium stärker auf konzeptionelle und forschungsbasierte Aufgaben für die Praxis Sozialer Arbeit ausrichtet. Sie und ihre Dozierenden sahen sich als Pioniere und es war ein Privileg, in diesem neuen Studienprogramm mitmachen zu dürfen.

Schweizweites Masterprogramm Soziale Arbeit

Vieles war neu, aber nicht ganz alles: 2007 erarbeiteten Vertreterinnen und Vertreter der Fachbereiche Soziale Arbeit aller Schweizer Hochschulen unter der Leitung von Johannes Schleicher (BFH) ein Grundkonzept für konsekutive Masterstudiengänge in Sozialer Arbeit in der Schweiz. Das Feld war völlig offen, die Gedanken und Ideen entsprechend frei. Die Konzeptgruppe dachte gar über einen gesamtschweizerischen Verbund nach. Er sollte den Studierenden ermöglichen, frei zu wählen, an welcher Hochschule sie welche Module in welcher Sprache besuchen wollten. Die Idee setzte sich zwar nicht durch, das Rahmenkonzept war jedoch leitend für alle Fachhochschulen in der deutsch-, italienisch- und französischsprachigen Schweiz.

Skeptische Stimmen

Es gab auch skeptische Stimmen. Angezweifelt wurde, ob es dieses Masterprogramm für Soziale Arbeit überhaupt brauche. Die Skepsis entspricht auffällig derjenigen vor rund 100 Jahren, als sich die sozialen Frauenschulen respektive die Schulen für sozial-caritative Arbeit entwickelten. Die Kooperationshochschule in Luzern (HSLU) feiert in diesem Jahr ihr 100-jähriges Bestehen. Anlässlich der Vernissage zum Jubiläumsbuch wurde dessen Herausgeberin gefragt: «Was hat dich am meisten überrascht?» Sie zögerte nicht mit der Antwort: «Am meisten überrascht hat mich, wie lange ▶



und wie stark von aussen in Frage gestellt wurde, ob es diese Schulen für Soziale Arbeit überhaupt braucht.» Heute, nach mehr als 100 Jahren Ausbildung in Sozialer Arbeit, ist der Bachelor in Sozialer Arbeit gesellschaftlich und politisch etabliert und nicht mehr wegzudenken. Um zu wissen, dass es auch eines Masterprogramms für Soziale Arbeit bedarf, sind wohl keine weiteren 90 Jahre nötig.

«Waschkörbe voll Anmeldungen»?

In Zusammenarbeit mit Programmverantwortlichen an den Standorten Luzern, St. Gallen, Zürich und Bern (in Bern: Nesa Biert[†], Michael Zwilling und Dieter Haller) baute Wiebke Twisselmann seit 2007 die zentrale Organisation und Administration des Kooperationsstudienganges auf. Bis zu ihrer Wahl im November 2017 als Vizerektorin Lehre der BFH war sie für die Leitung des konsekutiven Masterstudiengangs sowie für die Kooperation der vier Hochschulen zuständig. In persönlichen Gesprächen verriet die Studiengangleiterin ihre schlimmsten Alpträume vor dem Studienstart: «Waschkörbe voll Anmeldungen». Mit den Anmeldungen war es dann anfänglich nicht ganz so «gäch». Heute zählt der Kooperationsmaster jedoch über 270 erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen und aktuell rund 250 Studierende. Allein im Studienjahr 17/18 begannen über 100 Personen das Masterstudium.

Gleichwertigkeit in der Andersartigkeit

Worauf aber gründet der bisherige Erfolg dieses Masterprogramms? Im Zuge der Bologna-Reform galt es in der Schweiz neben den Universitäten Fachhochschulen aufzubauen. Dies unter dem Motto «Gleichwertig, aber andersartig». Fachhochschulen zeichnen sich gegenüber Universitäten durch ihren Praxisbezug und damit durch ihre berufsqualifizierenden Studiengänge aus. Das Masterprogramm zielt daher sowohl auf Theorie- und Forschungspraxis wie auch auf Professionspraxis. So wird beispielsweise im Pflichtmodul Entwickeln und Problemlösen TEP der Theorie-Praxis-Transfer im konkreten Praxiskontext geübt. Studierende bearbeiten

aktuelle Fragestellungen und Herausforderungen Sozialer Arbeit in enger Zusammenarbeit mit Praxisorganisationen. Sie recherchieren, analysieren und stellen der Praxis Empfehlungen sowie Entscheidungsgrundlagen zur Verfügung.

Längsschnittstudie: Dritte Erhebungswelle für Qualitätssicherung und -entwicklung

Die Passung zwischen den im Master erworbenen und auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen untersucht und beobachtet die Leitung des Kooperationsmasters in einer Längsschnittelevaluation (2013 bis 2019) des Masterstudiengangs. Die bisherigen Ergebnisse haben wiederholt gezeigt, dass die Studierenden mit dem erworbenen Kompetenzprofil auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. Die Evaluationsstudie hat aber auch gezeigt, wo die Leitung im Studienprogramm vermehrt den Theorie-Praxis-Transfer sowie die Wahlmöglichkeiten für Studierende und damit ihre individuelle Profilbildung stärken muss. Sie hat nicht zuletzt gezeigt, wie Masterabsolventinnen und -absolventen in neue berufliche Praxisfelder vorstossen, in denen bislang andere Disziplinen und Professionen vorherrschend waren.

Die 2017 abgeschlossene dritte Erhebungswelle (Ehemaligenbefragung und Inseratescreening) bestätigt die Trends der bisherigen Ergebnisse. Die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nach Masterabsolventinnen und -absolventen hat noch stärker zugenommen, aktuell insbesondere im Bereich der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden. Die Absolventinnen und Absolventen sind überwiegend zufrieden mit dem Studium und mit den daraus für sie resultierenden Entwicklungen. Fast 90 Prozent würden das Studium wieder wählen, sieben und mehr Jahre nach Abschluss sogar 95 Prozent.

Gleichwohl stellen sich künftig immer wieder neue Herausforderungen für das Masterprogramm. Beispielsweise die Frage, wie es gelingen kann, vermehrt nicht nur Praxisorganisationen Sozialer Arbeit in die Zusammenarbeit einzubinden, sondern auch ihre Studierenden und ihre Nutzerinnen und Nutzer (service users) in die Weiterentwicklung des Studienganges. ■

Die neue Leiterin des Kooperations-Studiengangs

Anna Maria Riedi hat im Februar die Leitung des Studiengangs Master in Sozialer Arbeit BE | LU | SG | ZH übernommen. Die promovierte Sozialwissenschaftlerin ist an dessen Entwicklung beteiligt gewesen und kennt ihn daher von Grund auf. Zuletzt war Anna Maria Riedi am Departement Soziale Arbeit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW engagiert. Dort arbeitete sie als Dozentin und Verantwortliche verschiedener Module wie auch als Projektleiterin Forschung und Entwicklung. Anna Maria Riedi ist Herausgeberin und Autorin mehrerer Publikationen und war zwölf Jahre, von 1995 bis 2007, Parlamentarierin im Kanton Zürich.

Literatur:

- Gabriel-Schärer, Pia & Schmocker, Beat. (2018). *Soziale Arbeit bewegt, stützt und begleitet*. Luzern: interact Hochschule Luzern Soziale Arbeit.
- Haller, Dieter & Bodmer, Dominik. (2018). Schon im Studium Erfahrungen in der Projektleitung sammeln. In *Berner Fachhochschule Soziale Arbeit: impuls* (1/2018), S. 8–10.
- Eicher, Véronique. (2017). Evaluation 2013–2019. *Master in Sozialer Arbeit BE | LU | SG | ZH. Zusammenfassung und Ausblick. 3. Bericht* [PDF]. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW. Abgerufen von <https://www.masterinsozialerarbeit.ch/informations-und-beratungsangebot/aktuell.html>
- Schleicher, Hannes, Bürgisser, Herbert, Cavadini, Pasqualina, Coquoz, Joseph, Dällenbach, Regula, Küng, Simone, Riedi, Anna Maria & Wilhelm, Elena. (2007). *Master in Sozialer Arbeit Rahmenkonzept*. [PDF], SASSA Fachkonferenz Soziale Arbeit der FH Schweiz. Abgerufen von <http://www.sassa.ch/pdf/Rahmenkonzept%20SASSA%2007-05.pdf>

Seitenwechsel: Theoretikerin und Praktikerin tauschen die Rollen



Dozentin **Simone Münger** und Behördenmitglied **Valerie Miesch** im Gespräch

Interview:

Beatrice Schild
Kommunikation
beatrice.schild@bfh.ch

Zwei erfahrene Fachfrauen des Kindes- und Erwachsenenschutzes lassen sich im Herbstsemester 2017 auf ein Experiment ein. Mit einem Seitenwechsel tauschen sie ihre Jobs. Die BFH-Dozentin geht zur KESB Stadt Bern, das Behördenmitglied der KESB taucht derweil in die Hochschulwelt ein. Im folgenden Gespräch blicken die beiden auf ihre Erfahrungen zurück.

Simone Münger und Valerie Miesch, Sie beide haben einen Jobtausch zwischen Hochschule und Praxis hinter sich. Wie war der Seitenwechsel für Sie beide?

Simone Münger: Nach meiner Zeit bei der KESB bin ich überzeugt, dass meine Entscheidung, Praxisluft zu schnuppern, richtig war. Freude hat mir vor allem das Anwendungsorientierte gemacht. Mich beeindruckten die Mitarbeitenden der KESB Bern mit ihrem Fachwissen und der Arbeitsdichte, die sie bewältigen. Unterschätzt habe ich die formellen Anforderungen bei der Behörde, wie sie zum Beispiel das Klienten-Bewirtschaftungssystem der KESB stellt.

Valerie Miesch: Der Seitenwechsel war für mich eine sehr interessante Erfahrung. Unterrichten würde ich gern wieder, allerdings nicht mit dem Arbeitspensum, das ich zugleich bei der KESB hatte. Ich hatte den Aufwand, den das Unterrichten neben dem Präsenzunterricht mit sich bringt, unterschätzt.

An welche Momente erinnern Sie sich gern zurück?

Valerie Miesch: Es war toll, wie die Anspannung, die vor jedem Modultag da war, jeweils der Freude am Unterrichten wich. Auch freue ich mich sehr über die vielen sehr guten Kompetenznachweise der Studierenden. Da spüre ich wirkliches Interesse und sehe, dass die meisten Studierenden verstanden haben, worum es beim Kindes- und Erwachsenenschutz geht.

Simone Münger: Mir machten die direkten Begegnungen mit Klientinnen und Klienten Freude. Bei einem Gang ins Altersheim beispielsweise habe ich die Sozialarbeiterin, die ich früher war, wieder stark gespürt. Gefreut hat es mich zudem, wenn ich für meine Entscheidung positive Rückmeldungen erhalten habe. Denn das Ausformulieren braucht Zeit und reifliches Bedenken, damit sie stringent und gut begründet sind.

Was bereitete Ihnen Mühe?

Simone Münger: Das Administrative hat viel Zeit in Anspruch genommen. Und ich hätte gern die Theorie stärker mit meiner Tätigkeit verknüpft. Das konnte ich etwas weniger, als ich dachte. Einerseits war ich zu tief in den Fällen und andererseits fehlte die Zeit dafür. Manchmal hatte ich das Gefühl, mit meinem Theoriewissen im KESB-Alltag nicht zum Kern der Sache vorzudringen. Am Anfang war ich sehr mit den Abläufen beschäftigt. Das legte sich mit der Zeit. Aber dann hatte ich so viele Fälle und Sachen nebeneinander zu erledigen, dass ich meine Arbeit nur wenig mit der Theorie abgleichen konnte.

Valerie Miesch: Für mich war, wie gesagt, die Herausforderung gross, die hohe Arbeitsbelastung bei der KESB, wo ich weiter mit meinem gewohnten Pensum arbeitete, mit dem Dozieren zu vereinbaren. Ich war etwas zu optimistisch und bin teilweise an meine Grenzen gestossen.

Gibt es Erfahrungen, von denen Sie beide dank dem Seitenwechsel nun profitieren?

Valerie Miesch: Oh ja, mir hat der Tausch Gelegenheit gegeben, den rechtlichen Rahmen und die Theorie losgelöst vom Einzelfall zu betrachten und Fachbücher von Anfang bis Schluss zu lesen. Dadurch habe ich mein Wissen über Grundlagen und Zusammenhänge geschärft. So kam ich beispielsweise bei einem konkreten Entscheid zu einer Argumentation, an welche ich sonst nicht gedacht hätte.

Simone Münger: Auch ich profitiere sehr. Beispielsweise kann ich meinen Unterricht nun besser mit Fallbeispielen anreichern.

An der Hochschule zu dozieren und Studierende zu betreuen oder im Auftrag einer Behörde Entscheide zu fällen und Klientinnen zu beraten – die beiden Aufgaben scheinen sehr unterschiedlich. Wie haben Sie das erlebt? ▶



«Mich beeindruckten die Mitarbeitenden der KESB Bern mit ihrem Fachwissen und der Arbeitsdichte, die sie bewältigen.» Simone Münger

Simone Münger: Man kann die beiden Rollen kaum vergleichen. Für mich war am auffälligsten, dass man bei der KESB dauernd als Team im Austausch ist. Als Dozentin ist man eher Einzelkämpferin und muss sich aktiv um Vernetzung bemühen. Auch sind jeweils andere Fähigkeiten gefragt. Im Unterricht ist es wichtig, Inhalte verständlich und spannend rüberzubringen. Bei der KESB muss ich auf die Klientel eingehen, aber auch Grenzen setzen. Innerhalb der Behörde muss ich meine Meinung vertreten und mit Entscheiden leben lernen, die ich anders getroffen hätte.

Wie reagierten denn die Studierenden oder die Kolleginnen und Kollegen auf den Seitenwechsel?

Valerie Miesch: Interessant fand ich, dass die Studierenden mit konkreten Fragestellungen und Fällen, die sich ihnen beruflich oder privat stellten, auf mich zukamen. So hatte ich gelegentlich das Gefühl, sie sprechen mich in erster Linie als Praktikerin an.

Simone Münger: Von meinen «neuen» Kolleginnen und Kollegen bei der KESB erhielt ich die Rückmeldung, dass ich weniger zurückhaltend hätte sein dürfen. Ich habe mich zurückgenommen, denn ich wollte nicht den Eindruck erwecken, ihnen als Dozentin sagen zu wollen, wie sie ihre Arbeit machen müssen.

Simone Münger, Sie sagten vorhin, Sie hätten bei der KESB zu wenig an die Theorie anknüpfen können. Rückt die Theorie im Behördenalltag generell in den Hintergrund?

Valerie Miesch: Bei den Routinefällen denke ich tatsächlich weniger über Auslegungsfragen nach. Bei Aus-

nahmefällen oder wenn stark eingreifende Massnahmen gegen den Willen der Betroffenen geprüft werden müssen, ist der Blick in die Fachliteratur unerlässlich.

Simone Münger: Das sehe ich auch so. Ich möchte als Beispiel einen Kinderschutzfall anführen, der vom Gericht zur KESB kam. Da war ich froh, mich bei der Frage nach der Zuständigkeit, Gericht oder KESB, an der Fachliteratur orientieren zu können. Dort fand ich Antworten auf die Fragen: Was darf die KESB veranlassen? Was sagt das Recht?

Sie sind ein interessantes Tandem, weil Sie beide sowohl eine Ausbildung im Bereich Recht wie in der Sozialarbeit haben. Sind Sie in Ihrem Berufsalltag beides oder eher nur das eine?

Valerie Miesch: Ich definiere mich klar als Juristin, da ich Recht studiert und erst danach einen Master in Sozialer Arbeit gemacht habe. Das heisst, ich denke immer zuerst juristisch, benutze aber ebenso die Methoden der Sozialen Arbeit. Wie ich berate, ob als Juristin oder als Sozialarbeiterin, hängt dann jeweils stark von der Situation ab. Wenn sich Menschen beschwerten, die sich nicht gehört fühlen, dann wende ich eher sozialarbeiterische Methoden an. Bei Anhörungen ist es nochmals anders: Meine Argumente sind dort sehr personenabhängig, das heisst, ich versuche den rechtlichen Rahmen so zu erklären, dass mein Gegenüber mich versteht. Gerade bei solchen Anhörungen ist Übung sehr wichtig, denn es braucht viel Erfahrung. Deshalb übt man Gesprächstechniken während der Ausbildung zur Sozialarbeitenden.

Bei Ihnen, Simone Münger, war es umgekehrt. Sie machten zuerst eine Ausbildung zur Sozialarbeiterin und schlossen danach ein Rechtsstudium ab. Wie ist es für Sie?

Simone Münger: Beim Dozieren sehe ich mich zuerst als Juristin. Aber es ist wichtig, den Praxiskontext zu kennen, wenn Studierende konkrete Fragen stellen. Wenn man zum Beispiel noch nie in einem Sozialdienst



war, ist es schwierig sich vorzustellen, welche Auswirkungen ein Gesetz auf die Arbeit von Sozialarbeitenden hat. Meine Ausbildung als Sozialarbeiterin hilft mir, die Flughöhe der Studierenden einzuschätzen und ich verharre nicht im Juristischen.

Sie sind im Nebenamt als Fachrichterin im Kindes- und Erwachsenenschutz tätig. Argumentieren Sie als Richterin sozialarbeiterisch?

Simone Münger: Da gibt es manchmal schon einen Zwiespalt zwischen der Juristin und der Sozialarbeiterin. Zum Beispiel bei einer Beschwerde gegen eine Fürsorgerische Unterbringung: Da sieht mein Juristenherz die rechtliche Unverhältnismässigkeit und möchte eine Massnahme aufheben. Aber als Sozialarbeiterin sehe ich eben auch, wenn eine Person in der Klinik bleiben muss, da die Gefahr für einen Rückfall und damit für die Rückkehr in die Klinik sehr hoch ist, etwa, weil eine Anschlusslösung noch fehlt. Es ist eine Besonderheit des Kantons Bern, dass Fachrichterinnen und -richter interdisziplinär entscheiden über solche Fälle. Neben dem Oberrichter oder der Oberrichterin diskutieren immer eine Ärztin oder ein Arzt sowie eine Person aus dem Sozialbereich mit. Das bringt sicher Vorteile mit sich.

Zurück zum Unterrichten: Hat man als Dozierende mehr Freiheiten als ein Behördenmitglied?

Valerie Miesch: Als Behördenmitglied geben mir zwar das Recht und die Rechtsprechung die Handlungsmöglichkeiten vor. Doch bei schwerwiegenden Entscheidungen ist man froh, nicht allein entscheiden zu müssen, sondern zu dritt. Ich empfinde das nicht als einschränkend, auch wenn man lernen muss, auch mal überstimmt zu werden. Aber klar, man hat als Dozentin eine flexiblere Zeiteinteilung. Bei der KESB muss ein Fall behandelt werden, wenn er akut ist, auch wenn man sich etwas anderes vorgenommen hatte.

«Ich spürte wirkliches Interesse und sah, dass die meisten Studierenden verstanden haben, worum es beim Kindes- und Erwachsenenschutz geht.»

Valerie Miesch

Sie, Valerie Miesch, schreiben in einem Ihrer E-Mails an Simone Münger von einem doppelten Seitenwechsel, weil Sie bei der BFH auch studiert haben. Was meinen Sie damit?

Ich hatte mir vorgenommen, besonders Interessantes zu bieten. Ich wusste, dass mich als Studentin vor allem Fallbeispiele interessiert hatten. Daran hielt ich mich auch für meine Stunden. Während dem Unterrichten dachte ich dann aber nicht immer daran, was mich als Studentin jeweils motiviert hat. Zum Schluss benutzte ich sogar die Beurteilungsraster beim Korrigieren der Arbeiten, die ich früher als Studentin erhalten habe. Und tatsächlich: die Raster geben eine gute und klare Struktur. Sie verhindern, dass Studierende willkürlich beurteilt werden, und ich kann den Studierenden mitteilen, was ich mir überlegt habe. Ich habe realisiert, dass Studierende Dozierenden nur in einem kurzen Ausschnitt des Arbeitsalltags begegnen. Was an Vorbereitung dahintersteckt, sehen sie weniger.

Ihren Berufen ist gemeinsam, dass man Kritikfähigkeit mitbringen muss. In beiden Positionen exponiert man sich. Wie gehen Sie damit um?

Simone Münger: Ich habe mit den Jahren als Dozentin gelernt, nicht alles persönlich zu nehmen. Doch ich habe auch schon Rückmeldungen bekommen von Studierenden, die mich nachträglich länger beschäftigt haben. Bei der KESB war ich eher wenig exponiert. Vielleicht war manchmal der Tonfall unpassend, aber da liess ich mich nicht aus der Ruhe bringen, auch dank des souveränen Teams der KESB.

Valerie Miesch: Ich gebe mir immer Mühe, mit Klientinnen und Klienten gut zu kommunizieren, weshalb ich mich mit der landläufigen Kritik an der KESB eigentlich nicht gemeint fühle. Aber selbst die hat inzwischen etwas nachgelassen. Grundsätzlich wird man in solchen Fällen ja nicht persönlich angegriffen, sondern in der Rolle als Behördenmitglied oder Dozentin. ■

Mailwechsel zum Jobtausch online

In einem öffentlichen Mailwechsel haben Simone Münger und Valerie Miesch zwischen September und Dezember 2017 insgesamt zwölf Mal über ihre Erfahrungen im Jobtausch zwischen Hochschule und KESB berichtet. Dabei kamen verschiedene fachliche Themen zur Diskussion. Sie können die Beiträge nachlesen auf soziale-arbeit.bfh.ch/seitenwechsel

Austausch zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung in Hochschulen

Neben Fach- und Methodenkompetenzen brauchen Fachkräfte der Sozialen Arbeit auch gut entwickelte Selbst- und Sozialkompetenzen. Daher fördert die BFH im Bachelorstudiengang Soziale Arbeit seit Jahren in spezifischen Gefässen diese Kompetenzbereiche. Nun ist es Zeit, die Erfahrungen mit anderen Hochschulen auszutauschen.



Judith Studer
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
judith.studer@bfh.ch



Stephanie Disler
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
stephanie.disler@bfh.ch



Prof. Esther Abplanalp
Dozentin
esther.abplanalp@bfh.ch

Seit dem Studienjahr 2013/14 wird im Bachelorstudiengang Soziale Arbeit der Förderung der Persönlichkeitsentwicklung zunehmend Beachtung geschenkt. In speziellen Pflichtmodulen setzen sich die Studierenden mindestens sechs Semester lang intensiv mit ihren Selbst- und Sozialkompetenzen auseinander. Sie werden dabei von professionellen Coaches begleitet und unterstützt.

Die Module haben über die Jahre einige Änderungen erfahren. Ausgelöst wurden diese durch eine begleitende Evaluation, die im Rahmen der Dissertation der Co-Autorin Judith Studer an der Universität St. Gallen erfolgte. Gleich geblieben ist die Zielsetzung der Module: Angestrebt wird unverändert die Herausbildung selbst- und sozialkompetenter Persönlichkeiten. Verändert haben sich hingegen der Umfang und die inhaltlich-didaktische Ausgestaltung der Gefässe, in welchen die Studierenden sich ihren Selbst- und Sozialkompetenzen widmen (impuls 3/2016).

Anlässlich der Tagung «Förderung der Persönlichkeitsentwicklung in Hochschulausbildungen» gibt Judith Studer als Modulverantwortliche Einblick in die aktuelle Ausgestaltung der Pflichtmodule «Selbst- und Sozialkompetenz I–III» und die ihr zugrunde liegenden Theorien. Thema sind auch die damit verbundenen Erfahrungen sowie die durch ihre Forschungsarbeit gewonnenen wissenschaftlichen Erkenntnisse. In weiteren Referaten und Workshops werden verschiedene didaktische Settings zur Persönlichkeitsentwicklung an unterschiedlichen Hochschulen diskutiert. Die Tagung geht zudem der Frage nach, was es bedeutet, an Hochschulen die Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden anzuregen und sie als wichtigen Studieninhalt zu



bearbeiten. Sie bietet Studiengangleitenden, Dozierenden, Forschenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden von in- und ausländischen Hochschulen die Möglichkeit zum Austausch. Willkommen sind selbstverständlich weitere Fachpersonen und Studierende. ■

Information und Anmeldung

Die Tagung «Förderung der Persönlichkeitsentwicklung in Hochschulausbildungen» findet am 12./13. Oktober 2018 in Bern statt. Das detaillierte Programm steht Ihnen auf der Tagungs-Website zur Verfügung.

soziale-arbeit.bfh.ch/persoenlichkeit
Anmeldung bis 15. August 2018 möglich

Soziale Arbeit ist...

von Kai Strittmatter



Kai Strittmatter ist Autor und Journalist. Er lebt seit mehreren Jahren in China und ist als Korrespondent für den Tages-Anzeiger und die Süddeutsche Zeitung tätig. Er ist im Allgäu aufgewachsen und studierte Sinologie an der Universität München mit Studienaufenthalten in China und Taiwan.

Wenn ich einen Wunsch frei hätte? Ich würde anordnen, dass jeder bei uns zuhause einmal in die Ferne ziehen sollte. All Ihr müden und bequemen Schweizer, Deutschen und Österreicher, die Ihr vor Euch hindämert, oder die Ihr die Klage und den Zorn pflegt, bloss weil es Euch nach Kitzel und Erschütterung dürstet – raus mit Euch in die Welt, bevor Ihr Euch aus reinem Überdruß weiter an der Demokratie vergreift.

Das Drittschönste daran, in die Ferne zu ziehen, ist, in der Ferne zu sein. Im Idealfall ist das ein Ort, in dem schon der Gang zum Klopapierkauf zum Abenteuer wird. Das Zweitschönste ist, weit weg zu leben von zuhause, von all dem Gemecker. Und das Schönste? Das ist, mit einem Mal aus der Ferne zu entdecken, wie schön es zuhause ist. Was für einen sagenhaften Ort unsere Eltern und Grosseltern mit diesem Europa doch geschaffen haben.

Wenn man, wie ich, die letzten beiden Jahrzehnte in Ländern wie China und der Türkei verbracht hat, dann merkt man, wie einmalig und kostbar all das ist, was einem wie mir im Voralpenland Aufwachsenden so normal schien. Der Wohlstand sowieso. Die Freiheit. Die Tatsache, dass der gesunde Menschenverstand tatsächlich etwas gilt, dass er sich nicht giftiger Propaganda und chauvinistischem Nationalismus ergeben muss. Die kostenlose Bildung. Das soziale Netz.

Ich lebe in China, ein Land, das sich offiziell kommunistisch nennt. Ein Land, das einen gewaltigen Wirtschaftsboom und eine neue Mittelschicht hervorgebracht hat. Gleichzeitig aber ein Land, in dem auch diese neue Mittelschicht weiter von konstanter Unsicherheit und Angst geplagt wird: Es reicht, wenn ein Mitglied deiner Familie Krebs bekommt, die Krankheit

kann dich ruinieren. Der Sozialstaat ist so dürftig ausgebaut in China, dass noch immer die Familie alle Schläge auffangen soll. Das funktioniert immer weniger: Die alte Familienstruktur zerfällt, und wie bloss soll die Generation der Einzelkinder diese Last auf ihre Schultern nehmen?

China ist ein widersprüchliches Land. Da ist die Kommunistische Partei (KP) mit ihrem Anspruch, sich um alles zu kümmern. Soziale Arbeit in unserem Sinne aber, es gibt sie erst in Ansätzen. In den Städten übernehmen die Nachbarschaftskomitees viele Aufgaben. Sie sollen Auge und Ohr der Partei sein, besuchen aber auch die Alten, sie sind erste Anlaufstelle für Arbeitslose. Sie organisieren manchmal Parteimitglieder, die den Senioren kostenlos Zehennägel und Haare schneiden. Oder Freiwillige, die Schüler auf Prüfungen vorbereiten sollen. Aber sie sind oft überfordert. Einige Jahre lang keimte die Zivilgesellschaft: Überall gründeten sich NGOs, halfen Aids-Kranken, unterstützten Behinderte. Aber die KP hat sie nun wieder im Visier, die NGOs, einige haben schon aufgegeben – es soll keine gesellschaftlichen Organisationen mehr ausserhalb der Kontrolle der Partei geben.

Und eine Gruppe schliessen die Graswurzeltruppe der Partei bewusst von ihrer Hilfe aus: Die in die Stadt Zugereisten, die Binnenmigranten. Wer keinen «Hukou» hat, keine Aufenthaltsgenehmigung für die Stadt, der wird höchstens geduldet, aber er hat keinerlei Anspruch auf irgendwelche Unterstützung oder Fürsorge. In Peking leben rund 22 Millionen Menschen – zehn Millionen von ihnen sind aus der Provinz zugezogen. Fast die Hälfte der Bevölkerung. Sie haben das neue Peking gebaut, sie liefern den Pekingern ihr Essen, sie schneiden ihnen die Haare. Viele leben schon 20 oder 30 Jahre hier – aber sie dürfen in Peking keine öffentlichen Krankenhäuser besuchen und ihre Kinder dürfen hier nicht in die Schulen gehen. Mit der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist das im Kommunismus ohnehin so eine Sache, aber den Zugezogenen in Chinas Städten ist es komplett verwehrt. Das System ist ein Irrsinn. Und sorgt für grosse soziale Probleme: Dutzende von Millionen Kindern sind in den Heimatdörfern bei den Grosseltern zurückgelassen, sehen ihre Eltern oft nur einmal im Jahr. Viele verwaarlosten. NGOs hatten in Peking einige Schulen extra für diese Migrantenkinder aufgebaut. In den letzten ein, zwei Jahren wurden viele dieser Schulen von den Behörden wieder abgerissen. Weil man die Kinder hier nicht will, und ihre Eltern, jetzt, da die Wolkenkratzer alle gebaut sind, auch nicht mehr.

Man stelle sich das einmal vor, als Basler oder Luzerner, dass einem als Zugezogener in Bern solche Behandlung zuteilwürde. Aber wahrscheinlich ist es so: Man muss das mit eigenen Augen sehen. Also, raus in die Welt!

Neue Mitarbeitende



Pascal Coullery

Was ich mag: Zeit für die Familie, Lesen, Gummibärchen, YB

Was ich nicht mag: Ungerechtigkeit, Shoppen

Seit dem 1. Januar 2018 arbeitet Pascal Coullery als Dozent für Sozialrecht am Departement für Soziale Arbeit. Nach seinem Jus-Studium und seiner Promotion an der Universität Bern hat er in verschiedenen Funktionen in der Verwaltung des Bundes und des Kantons Bern gearbeitet. So war er von 2011 bis 2016 Generalsekretär der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern und zuletzt Stabschef des Bundesamtes für Sozialversicherungen.



Jodok Läser

Was ich mag: Berge, kalte Bergseen, gute Zeitungen lesen, dazu frühstücken, angelegte Diskussionen, guten Wein, beides zusammen

Was ich nicht mag: Wasser in den Ohren, schlechte Zeitungen, schlechten Wein

Jodok Läser hat an der Universität Basel den Bachelor in Gesellschaftswissenschaft und Medienwissenschaft absolviert. An der Universität Fribourg studierte er sodann Sozialwissenschaften, Sozialarbeit und Sozialpolitik und schloss mit dem Master ab. Während des Masterstudiums arbeitete er als studentischer Mitarbeiter im damaligen Fachbereich Soziale Arbeit. Seit Anfang Jahr ist er als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Master tätig.



Silja Genoud

Was ich mag: die Farbe Senfgelb, Incarom, die Stimmung in den Bergen, trockenen Humor

Was ich nicht mag: langfädige Kommunikation, Entscheidungsfaulheit, Dosenmais

Silja Genoud ist seit Januar als HR-Beraterin am Departement Soziale Arbeit tätig. In dieser Funktion berät sie Vorgesetzte und Mitarbeitende in Personalbelangen und arbeitet in Personalprojekten mit. Nach ihrem Studium der Arbeits- und Organisationspsychologie an den Universitäten Fribourg und Bern war sie hauptsächlich im Bereich der Arbeitsintegration tätig. Nach vier Jahren in Zürich zog es sie zurück nach Bern, wo sie im Personalamt des Kantons arbeitete und einen CAS in Coaching absolvierte.



Aaron Rhyner

Was ich mag: Sommer, Meer, Gespräche, Ausflüge

Was ich nicht mag: Verspätungen, Übermüdung, Dauerregen

Aaron Rhyner arbeitet seit Januar 2018 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Departement Soziale Arbeit. Er hat an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) Soziale Arbeit studiert. Das anschliessende Masterstudium hat er im März 2015 in Olten abgeschlossen. Erfahrungen in der Sozialen Arbeit sammelte er überwiegend in der Präventions- und Gleichstellungsarbeit. Ausserdem übernahm er Lehraufträge und Kursleitungen an der FHNW.



Mirjam Gerber

Was ich mag: Tanzen, Berge, Freunde treffen

Was ich nicht mag: Sommerhitze, kalte Pizza, Spinnen

Seit dem 1. März 2018 arbeitet Mirjam Gerber als Sachbearbeiterin in der Abteilung Forschung, Dienstleistung und Weiterbildung am Departement Soziale Arbeit. Sie ist insbesondere zuständig für administrative Arbeiten, die im Institut Alter und im Arbeitsschwerpunkt Soziale Sicherheit anfallen. Erfahrung im Hochschulbereich bringt sie aus ihrer Zeit an der Hochschule Luzern mit, wo sie als Assistentin des Marketingleiters angestellt war. Anschliessend arbeitete sie einige Jahre in der Forschungsadministration an der Pädagogischen Hochschule in Solothurn.



Josianne Wyssen

Was ich mag: Musik, Buchläden, Tanzen

Was ich nicht mag: früh aufstehen, Milch, Telefongespräche

Josianne Wyssen ist seit Dezember 2017 Leiterin Administration Weiterbildung Soziale Arbeit. Nach einem Studium in Geschichte, Journalismus und Englisch studierte sie berufsbegleitend Politikwissenschaften und absolvierte den MBA an der Universität St. Gallen. Im Bildungsbereich ist sie seit über 20 Jahren tätig. Zuletzt war sie an der Fernuniversität Geschäftsführerin des Studienzentrums Brig und am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung Fachbereichsleiterin für Weiterbildungslehrgänge.

Tagung zum Thema Körper

Die Begegnung zweier Menschen ist immer auch eine Begegnung zweier Körper. Physischer Kontakt aber kann sowohl Verbindung schaffen als auch zunichtemachen. Fachleute der Sozialen Arbeit sollten ihn daher souverän handhaben können. Die Tagung «Körper-Kontakt: Der Körper als Medium der Sozialen Arbeit» widmet sich dieser Herausforderung. Ausgerichtet von der Abteilung Bachelor im Departement Soziale Arbeit lädt sie zum Austausch von Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit und verwandter Professionen ein.

Datum: 7./8. September 2018

Ort: Departement Soziale Arbeit, Hallerstrasse 10, Bern

Informationen:

soziale-arbeit.bfh.ch/koerperkontakt

Edition Soziothek

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

www.soziothek.ch



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.

Bibliothek Soziale Arbeit

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

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

Treffpunkt BFH

Die BFH lanciert die Vortragsreihe Treffpunkt BFH. Vorträge und Workshops geben Einblicke in die vielfältigen Tätigkeitsfelder der Hochschule. Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

31. Mai 2018

Konsumworkshop – Marketing im Supermarkt

Weitere Informationen und Anmeldung unter bfh.ch/treffpunkt

Master in Sozialer Arbeit

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

Mittwoch, 2. Mai 2018

Montag, 4. Juni 2018

Dienstag, 3. Juli 2018

Jeweils 12.00 bis 13.00 Uhr und 18.15 bis 19.15 Uhr

Anmeldung und weitere Informationen unter www.masterinsozialerarbeit.ch

MASTER

IN

SOZIALER

ARBEIT

BERN | LUZERN
ST. GALLEN | ZÜRICH

Alumni

Jetzt Mitglied werden im Verein Alumni BFH Soziale Arbeit! Und eingeladen werden zu interessanten Veranstaltungen, beispielsweise zum Thema «Durchstarten beim Start – Informationsveranstaltung Mentoring-Programm» am 24. Mai 2018.

www.alumni-sozialerarbeit.bfh.ch

Alumni BFH

Soziale Arbeit

Ein Ausweg aus der Sackgasse: Mediation im zivilrechtlichen Kinderschutz



Tanja Lutz
Dozentin
tanja.lutz@bfh.ch

Gehen Eltern als Paar getrennte Wege, so bleiben sie doch Eltern und müssen sich im Interesse der Kinder finden. Ist dies aufgrund heftiger Konflikte nicht möglich und das Kindeswohl ist gefährdet, kann die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde eine Mediation anordnen. Wie die aktuelle Praxis aussieht, zeigt ein Forschungsprojekt der BFH.

Seit 1. Juli 2014 gilt in der Schweiz die gemeinsame elterliche Sorge als Regelfall (KOKES, 2014). Damit wird dem Grundsatz Rechnung getragen, dass Eltern gemeinsam Eltern bleiben, auch wenn sie nicht mehr als Paar zusammen sind. Doch gerade in der Phase während und nach der Trennung und Scheidung kommt es oft zu heftigen Streitereien zwischen den Eltern. Dabei geht es häufig um Fragen der Erziehung, der Betreuung und Begleitung, der Freizeitbeschäftigungen der Kinder, der Ferienplanung und des Informationsaustausches unter den Eltern.

In den meisten Fällen legen sich diese Streitereien nach einiger Zeit, weil die Eltern mit oder ohne Unterstützung von Fachpersonen ihre Konflikte klären können. In wenigen Fällen ziehen sich diese Streitereien jedoch lange hin und belasten die betroffenen Kinder stark (vgl. Walper, Fichtner & Normann, 2013). Werden diese Belastungen für die Kinder zu gross, fallen sie nicht selten durch Verhaltensweisen auf, die Eltern, Lehr- und weitere Bezugspersonen veranlassen, eine Gefährdungsmeldung bei der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) einzureichen.

Die KESB eröffnet daraufhin ein Kinderschutzverfahren. Sie klärt ab, ob tatsächlich eine Kindeswohlgefährdung besteht und welche Massnahmen in der Situation dienlich sein können. Gerade wenn es um Konflikte zwischen den Eltern geht, stellt die Mediation eine Möglichkeit dar, diesen zu begegnen. Dabei reicht das Spektrum von der Empfehlung bis hin zur Anordnung einer Mediation (siehe Abbildung 1).

Wie oft, wann genau, unter welchen Bedingungen und mit welchen Erfolgsaussichten es zu einer Mediation im Kinderschutz kommt, ist bisher eine nicht oder zumindest nicht abschliessend beantwortete Frage. Ein erster Versuch, sich diesen Fragen anzunehmen, wurde mit dem Forschungsprojekt «Angeordnete Mediation im zivilrechtlichen Kinderschutz» (vgl. Lutz & Frigg, 2017) des BFH-Zentrums Soziale Sicherheit unternommen. Das Projekt, welches in diesem Beitrag ausschnittsweise vorgestellt wird, deckt jedoch nicht die ganze Bandbreite

an möglichen Mediationen im zivilrechtlichen Kinderschutz ab, sondern fokussiert ausschliesslich auf die Anordnung einer Mediation nach Art. 307, Abs. 3 ZGB.

Die Eckpunkte des Forschungsprojekts

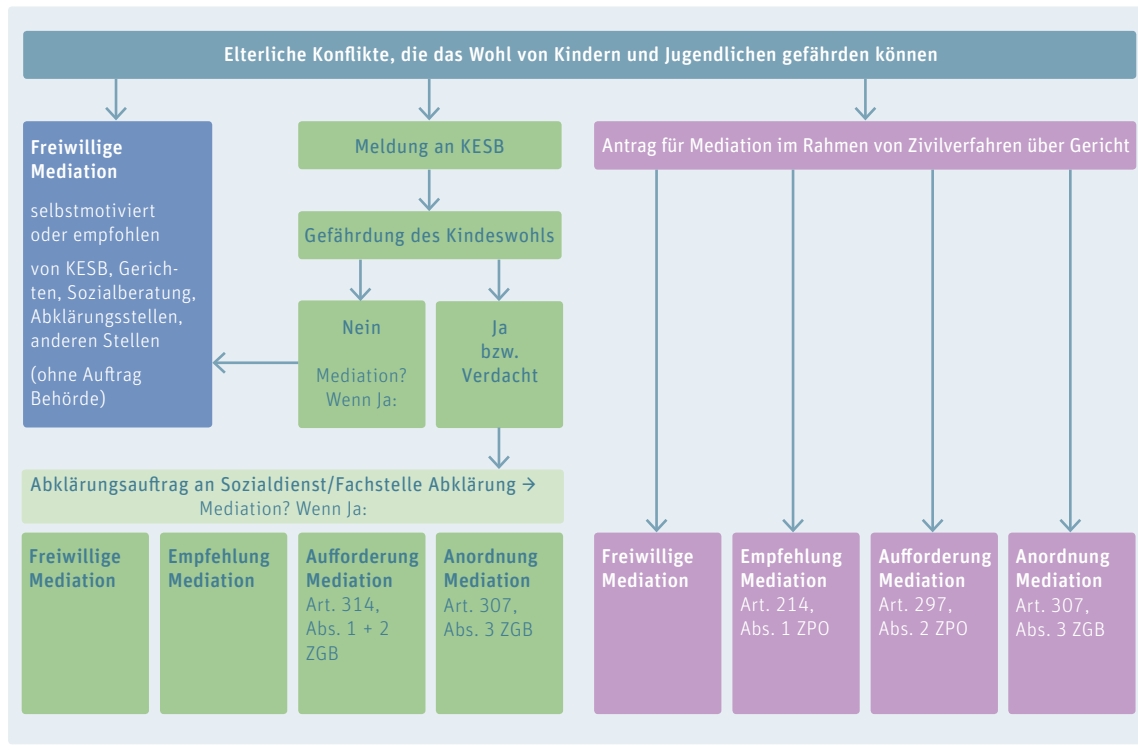
Im Rahmen des Forschungsprojekts «Angeordnete Mediation im zivilrechtlichen Kinderschutz» wurden exemplarisch Interviews mit Mediatorinnen und Mediatoren sowie KESB-Mitarbeitenden aus den Kantonen Bern, Aargau und Zürich durchgeführt und qualitativ ausgewertet. Im Zentrum standen Fragen nach den Erfahrungen, den Rahmenbedingungen, dem Einbezug der Kinder und dem Erfolg. Ebenso wurde danach gefragt, wann eine Anordnung angezeigt ist. Als Resultat konnte eine erste Übersicht zu diesen verschiedenen Aspekten der angeordneten Mediation für die deutschsprachige Schweiz gewonnen werden.

Keine einheitlichen Standards und methodischen Vorgehensweisen

Es zeigte sich, dass sich bisher keine kantons- oder KESB-übergreifenden Standards zum Vorgehen und der Ausgestaltung der angeordneten Mediationen entwickelt haben. Es wurde jedoch sichtbar, dass sich zwischen einzelnen Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden und einzelnen Mediatorinnen und Mediatoren «Quasi-Standards» entwickelt haben.

Dies ist insbesondere bei der Auftragsklärung der Fall. So ist klar, dass bei der Auftragserteilung die Kosten, der Umfang, die Dauer und die Art und Weise der Berichterstattung geklärt werden müssen. Arbeiten Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden immer wieder mit derselben Mediatorin oder demselben Mediator zusammen, dann regeln sie diese Punkte immer wieder gleich. Aktuell kann aufgrund dieser Ergebnisse dennoch nicht von Standards im eigentlichen Sinne gesprochen werden. Deshalb haben mehrere interviewte Personen die Wichtigkeit einer guten und regelmässigen Vernetzung von Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden und Mediatorinnen und Mediatoren betont. Ob Mediationen angeord-

Abbildung 1: Möglichkeiten der Mediation im Kinderschutz



Quelle: Leitfaden Mediation im Kinderschutz. Nach Bernhard, Borner, Domenig, Halser-Arana, Kindler, Lutz, Riedl, Wermuth & Williner, 2018, S. 5.

net werden oder nicht, hängt schliesslich stark von der individuellen Einstellung der KESB-Mitarbeitenden und deren Erfahrungen mit angeordneten Mediationen ab.

Grundsätzlich werden in diesen Mediationen die Grundprinzipien der Mediation wie Neutralität, Vertraulichkeit, Offenheit, Selbstbestimmung und Freiwilligkeit eingehalten. Die Mediationen folgen zudem einer klaren Struktur. Gleichzeitig zeigt sich eine methodische Vielfalt: So finden Einzel- oder Co-Mediationen und teilweise Einzelgespräche vor oder während der Mediation statt. Gewisse Mediatorinnen und Mediatoren kombinieren die Mediation mit einem Kommunikationstraining oder einer psychoedukativen Beratung. Es scheint, dass es unterschiedliche methodische Vorgehensweisen gibt, die zum Erfolg führen können.

«Ich verlasse jede Regel der Mediation, die ich je gelernt habe, zugunsten einer guten Entwicklung.» (Eine Mediatorin oder ein Mediator)

Erfolg in der angeordneten Mediation

Was unter Erfolg verstanden wird und was das Ergebnis positiv beeinflusst, kann wie folgt zusammengefasst werden: Wenn Eltern gewillt sind, an der aktuellen Situation zu arbeiten und das gemeinsame Interesse am Wohlergehen des Kindes im Vordergrund steht, hat dies klar positive Auswirkungen auf die Motivation, sich auf die Mediation einzulassen. Dies wiederum bildet eine gute Basis und hat einen wesentlichen Einfluss darauf, was in der Mediation erreicht werden kann.

Umgekehrt kann sich die fehlende minimale Bereitschaft der Eltern, sich auf den Mediationsprozess an sich einzulassen oder sich an gewisse Regeln und Grundprinzipien der Mediation zu halten, negativ auf den Prozess und das Ergebnis auswirken. Ebenfalls als hinderlich für den Prozess werden Aspekte wie die Einmischung Dritter (zum Beispiel durch Anwältinnen oder Beistände) und eine psychische Erkrankung eines Elternteils genannt.

Ob eine Mediation schliesslich erfolgreich ist oder nicht, ist nicht zuletzt auch davon abhängig, wie Erfolg verstanden wird. So wurde in den Interviews mehrfach darauf hingewiesen, dass nicht nur eine (Teil-)Vereinbarung als Erfolg bewertet werden könne. Dies sei zwar die Idealsituation, aber es sei bereits ein Erfolg, wenn die Eltern wieder in Kontakt stehen, sich über wichtige Kinderbelange austauschen können und somit die Verantwortung für sich und ihre Kinder wieder übernehmen. Erfolgreich sei eine Mediation zudem, wenn die Kinder wieder Kontakt zu beiden Elternteilen haben und sich die Situation allgemein beruhigt hat. Ausschlaggebend sei jeweils, ob die Kindeswohlgefährdung reduziert und im besten Falle abgewendet werden konnte.

Im Zentrum stehen die Kinder

Wenn es um Mediationen im Kinderschutz geht, sind die Hauptbetroffenen immer die Kinder. Es ist daher klar, dass die Meinung der Kinder von zentraler Bedeutung ist. Ob und wie diese Kinder jedoch in den Mediationsprozess einbezogen werden, wird kontrovers diskutiert. Einig sind sich KESB-Mitarbeitende und Mediatorinnen und Mediatoren lediglich in einem Punkt: die betroffenen Kinder müssen zumindest indirekt einbezogen wer-

«Es muss nicht unbedingt eine Lösung im Sinne eines pfannenfertigen Besuchsplans aus einer Mediation herauschauen. Wenn die Kommunikationskanäle zwischen den Eltern [...] wieder ein wenig geöffnet werden können [...], dann ist das für uns schon ein massiver Erfolg.»

(Eine KESB-Mitarbeiterin oder -Mitarbeiter)

den. Dies nicht zuletzt, damit der Fokus dieser Mediationen klar bei den Kindern und deren Entlastung liegt.

Auseinandergehen die Meinungen bei der Frage des direkten Einbezugs. Da reichen die Antworten von «Einbezug in den allermeisten Fällen», «Entscheid situativ», «Entscheid liegt bei den Eltern und/oder den Kindern» bis hin zu «kein Einbezug». Unterschiede gibt es auch auf der methodischen Ebene. Kinder werden von den Mediatorinnen und Mediatoren zu Einzelgesprächen oder Geschwistergesprächen eingeladen oder sie kommen mit den Eltern zusammen in die Mediation. Es kommt auch vor, dass die Kinder mit einer externen Fachperson Gespräche führen, deren Inhalte dann durch diese Fachperson in die Mediation eingebracht werden.

Trotz dieser Vielfalt an Möglichkeiten, Kinder in die Mediation miteinzubeziehen, gibt es auch Gründe, die gegen einen direkten Einbezug der Kinder sprechen. Als Erstes nennen die Interviewten dabei das Kriterium, dass der Einbezug eines Kindes keine zusätzliche Belastung für das Kind darstellen darf. Auch wenn ein Kind selber äussert, dass es nicht in die Mediation miteinbezogen werden möchte, wird dies berücksichtigt und akzeptiert.

Zusätzlich wird die Beantwortung der Frage des Einbezugs von zwei Überlegungen beeinflusst:

- Alter der Kinder: Vor allem Kleinkinder sind für einen direkten Einbezug in die Mediation eher nicht geeignet. Dies liegt daran, dass sie sich noch nicht gut positionieren können. Dies wäre jedoch relevant für einen erfolgreichen Einbezug.
- Themen der Mediation: Falls es in der Mediation vor allem um Paarthemen geht, ist es nicht zwingend notwendig und sinnvoll, das Kind miteinzubeziehen. Denn diese Themen oder Konflikte haben nicht direkt etwas mit dem Kind zu tun.

Die Weiterentwicklung des Forschungsprojektes

Was in diesem Forschungsprojekt zur angeordneten Mediation im zivilrechtlichen Kinderschutz nicht beleuchtet werden konnte, sind die Perspektiven der Eltern und der Kinder. Ebenso fehlen genauere Hinweise zu den erwünschten und unerwünschten Wirkungen



von angeordneten Mediationen. Auch was aus methodischer Sicht eher erfolgsversprechend ist und welche Vor- und Nachteile sich aus einer Co-Mediation gegenüber einer Einzelmediation ergeben, blieb unbeachtet. Nicht zuletzt fehlen quantitative Daten zur Häufigkeit einer Anordnung und zur Erfolgsrate angeordneter Mediationen. Zudem wird in diesem Projekt nur ein Ausschnitt aus der ganzen Palette von Mediationen im zivilrechtlichen Kinderschutz beleuchtet. Interessant wäre daher die Erweiterung des Fokus auf diejenigen Mediationen, die freiwillig oder aufgrund einer Empfehlung stattfinden. Diese und weitere Punkte gilt es in Zukunft im Blick zu haben und weiter zu analysieren.

«Wenn es eine Belastung für das Kind darstellt, dann bringt es nichts.»

(Eine KESB-Mitarbeiterin oder -Mitarbeiter)

Was bringt die Zukunft?

Es ist unklar, wie sich das Feld der angeordneten Mediation und allgemein das Feld der Mediation im Kinderschutz in Zukunft entwickeln wird. Fest steht, je mehr positive Erfahrungen es mit diesem Instrument gibt, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich Mediationen im Kinderschutz weiter etablieren wer-

den. Zu hoffen ist, dass dieses Initialprojekt die Reflexion und Weiterentwicklung dieses Mediationsbereiches anregen kann.

Hinweise dafür, dass sich in diesem Bereich etwas bewegt, gibt es zum Beispiel von Seiten KESCHA (Anlaufstelle für Kindes- und Erwachsenenschutz) mit dem Kurzbericht «Ein Jahr KESCHA» von Jungo und Schöbi (2018). In diesem Kurzbericht lautet eine der drei Empfehlungen, dass es für Eltern, die sich in heftige elterliche Konflikte verstrickt haben, mehr Mediationen geben sollte. Auch der «Leitfaden Mediation im Kinderschutz» (Bernhard et al. 2018), den eine Gruppe von Mediatorinnen und Mediatoren mit unterschiedlichen Funktionen im Bereich des Kindesschutzes erarbeitet hat, deutet dies an. Der Leitfaden zielt darauf ab, die Zusammenarbeit zwischen den KESB und den Mediatorinnen und Mediatoren zu stärken. Er soll die Zusammenarbeit optimieren und die Abläufe klären und, wenn möglich, vereinheitlichen (insbesondere in den Bereichen Auftragserteilung, Finanzierung, Vertraulichkeit und Transparenz) und somit zur gezielten Qualitätssicherung beitragen. ■

Literatur:

- Kommission für Kindes- und Erwachsenenschutz des Bundes KOKES. (2014) *Umsetzung gemeinsame elterliche Sorge als Regelfall – Empfehlungen der KOKES vom 13. Juni 2014* [PDF]. Abgerufen von: https://www.kokes.ch/assets/pdf/de/dokumentationen/RevisionelterlicheSorge/gemeinsame_elterliche_Sorge_Empfehlungen_KOKES_d.pdf
- Bernhard, Allemann, Borner, Barbara, Domenig, Claudio, Hasler-Arana, Patricia, Kindler, Adrian, Lutz, Tanja, Riedl, Kerstin, Wermuth Esther & Williner, Claudia. (2018). *Leitfaden Mediation im Kinderschutz* [PDF]. Abgerufen von [soziale-arbeit.bfh.ch/LeitfadenKS](https://www.bfh.ch/soziale-arbeit/leitfadenKS)
- Jungo, Alexandra & Schöbi, Dominik. (2018). *Ein Jahr KESCHA: Kurzbericht* [PDF]. Abgerufen von https://kescha.ch/wAssets/docs/KESCHA_KurzberichtAuswertungUnifr_VDEF.pdf
- Lutz, Tanja & Frigg, Marco. (2017). *Angeordnete Mediation im zivilrechtlichen Kinderschutz* [PDF]. Abgerufen von https://www.soziale-arbeit.bfh.ch/uploads/tx_frppublikationen/Angeordnete_Mediation_Forschungsbericht_VS_1.0.pdf
- Walper, Sabine, Fichtner, Jörg, & Normann, Katrin. (2013). Hochkonfliktliche Trennungsfamilien als Herausforderung für Forschung und Praxis. In Sabine Walper, Jörg Fichtner, & Katrin Normann (Eds.), *Hochkonfliktliche Trennungsfamilien* (pp. 7–16). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Abendveranstaltungen Mediation und Konfliktmanagement

«Ich hasse dich» – Vom Umgang mit schwierigen Gefühlen

Referat von Mediatorin Susanne Mouret und Organisationsberater Adrian Kunzmann, beide zertifizierte Konfliktklärungshelfer nach Dr. Christoph Thomann.

Montag, 28. Mai 2018, 18.00–19.00 Uhr

Weitere Informationen

[mediation.bfh.ch](https://www.mediation.bfh.ch)
Web-Code: T-MED-6

Mediation im Kinderschutz

Die Autorinnen und Autoren des «Leitfadens Mediation im Kinderschutz» stellen die Anforderungen an die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteuren vor.

Montag, 17. September 2018, 18.00–19.00 Uhr

Weitere Informationen

[meditation.bfh.ch](https://www.meditation.bfh.ch)
Web-Code: T-MED-7

Professionelles Reden mit Kindern in familiären Krisen



Prof. Dr. Nina Wyssen-Kaufmann
Dozentin
nina.wyssen@bfh.ch

Wie sollten Beratungsgespräche mit Kindern verlaufen? Wer zu dieser Frage Literatur oder Forschungsergebnisse sucht, findet kaum etwas. Eine Studie der BFH zeigt exemplarisch auf, dass Gespräche mit Kindern spezifische Ansprüche an Professionelle stellen. Diesem Umstand sollte die Forschung dringend mehr Rechnung tragen.

Kinder sind nicht weniger als Erwachsene von psychosozialen Krisen und Gefährdungen betroffen. Dennoch werden sie in vielen Handlungsfeldern Sozialer Arbeit kaum als eigenständige Adressaten von Beratung betrachtet. Hilfeleistungen konzentrieren sich stattdessen auf die Eltern. So kommen Kinder beispielsweise aufgrund häuslicher Notlage oder Gewalt mit ihren Müttern ins Frauenhaus. Eigens auf Kinder zugeschnittene Unterstützungsleistungen gibt es jedoch in diesen Institutionen nicht.

Wichtige Fragen bleiben ungeklärt

Es fehlt an praxisrelevantem Grundlagenwissen, das die Bedürfnisse der Kinder jenseits entwicklungspsychologischer Theorie darstellt (z.B. Hutchby, 2007; Schulze et al., 2015; www.bekinbera.de). Klärungsbedarf besteht bei folgenden Fragen: Was kommt in Kinderberatungen zur Sprache und wer setzt die Themen? Wie vermitteln Fachleute Kindern die Gewissheit, dass sie erzählen dürfen und gehört werden? Welche subjektiven Wahrnehmungen, Bewertungen und Interessen bringen Kinder zum Ausdruck und wie tun sie das? Welche Folgen haben unterschiedliche Gesprächspraktiken und -merkmale für den Interaktionsverlauf? Kurz gesagt geht es darum herauszufinden, wie Kinder zu Partnern eines auf sie zugeschnittenen Arbeitsbündnisses werden können.

All dies wird in der konzeptionellen Beratungsliteratur kaum berücksichtigt (z.B. Geldard et al., 2013). Das hat damit zu tun, dass Beratung ein Alltagsbegriff ist. Was unter Beratung zu verstehen ist, ist nicht eindeutig, insbesondere wenn es um Kinder geht. Diese Unschärfe hängt mit der Nähe von Beratung zu verwandten Handlungsformen wie tätige Hilfe, Unterstützung, Betreuung, Ratgeben, Auskunft, Wissensvermittlung oder Coaching sowie mit den fließenden Übergängen zur Psychotherapie zusammen. Gängige normativ-konzeptionelle Definitionen wie auch evidenzbasierte, soziologische Strukturbeschreibungen von Beratung sind auf Erwachsene ausgerichtet und nicht per se auf Kinder übertragbar (Wyssen-Kaufmann, 2018a; 2018b).

Exemplarische Studie in einem Frauenhaus

Mit David Lätsch und der Autorin hat sich ein Forscherteam der BFH 2014 bis 2015 im Rahmen einer empirischen Studie dieser Forschungslücke angenommen. Als exemplarisches Forschungsfeld bot sich ein Frauenhaus in der Schweiz an. Die dort tätigen Fachleute waren interessiert zu erfahren, wie sie ihre Beratungskompetenzen erweitern und den dringenden Finanzierungsbedarf von entsprechenden Angeboten aufzeigen können. Kinder als kommunikative Handlungsakteure in einem professionellen Arrangement zu entdecken, wurde zum gemeinsamen Ziel. Dazu wurden 15 Videos von Beratungsgesprächen zwischen Fachpersonen und Kindern, die entweder stationär mit ihren Müttern im Frauenhaus oder ambulant mit den Müttern zur Beratung kamen, aufgenommen. Die Gespräche wurden sodann wörtlich transkribiert und einer detaillierten ethnographischen Gesprächsanalyse unterzogen (Deppermann, 2008).

Die theoretischen Bezüge des Projekts sind vielfältig und stammen aus der neueren Kindheitsforschung und Traumapädagogik. Methodisch orientiert sich das Vorgehen an Interaktions- und Beratungstheorien in der Tradition der Chicagoer Schule. Normativ sind das Gesundheitsverständnis der Weltgesundheitsorganisation (WHO) im Rahmen der Ottawa-Charta (1946, 1986) sowie die Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen (UNO 1989) zentrale Referenzgrößen.

Kinder und ihr Verhalten in Gesprächen mit Fachleuten

Von den zahlreichen Ergebnissen der Studie sind im Folgenden diejenigen Phänomene dargelegt, die zentral erscheinen, weil sie auf andere Arbeitsfelder übertragbar sind.

Die **Dynamik** und das **Setting** von Beratungsgesprächen mit Kindern zeichnen sich dadurch aus, dass immer Hilfsmittel wie Plüschtiere, Bilder und Zeichnungen zum Einsatz kommen. Die Fachpersonen flechten Gesprächsanteile wie kurze Episoden ins Spiel ein. Dabei gilt: Je jünger ein Kind, umso mehr wird gespielt. Wenn Gespräche mit mehreren Kindern gleichzeitig



Spielen kann Kindern helfen sich zu öffnen.

stattfinden, sprechen die Fachleute mit einem Kind nach dem anderen, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Geschwisterfolge. Solche Gespräche haben den Charakter von nacheinander geschalteten Einzelgesprächen und nicht von Gruppengesprächen. Das heisst, Geschwister werden als getrennte Individuen und nicht als Geschwisterpaar innerhalb einer familiären Krise behandelt.

Die von den Fachleuten angebotenen **Materialien** und **Hilfsmittel** haben eine zentrale Funktion: Sie werden von Kindern ohne Ablehnung einbezogen und als Kommunikationsmittel eingesetzt. Die Kooperationsbereitschaft ist dank dieser Materialien in der Regel rasch gegeben. Insbesondere im Erstgespräch leisten Kinder kaum aktiv Widerstand, sondern entsprechen kommunikativen Erwartungen der Fachpersonen.

Kinder agieren unerwartet

In den weiteren Gesprächen im Hilfeverlauf hingegen leisten Kinder manchmal passiven Widerstand, indem sie schweigen, nicht oder mit häufigem «ich weiss nicht» antworten. Kinder reagieren auf geschlossene Fragen mit kurzen Antworten. Wenn sie aber erzählen, dann führen sie **eigene Themen** ein oder machen plötzliche Themenwechsel. Sie zeigen dabei eine ausgeprägte Fähigkeit zu Selbstinszenierungen und Gefühlsberichten

(wie Angst, Trauer oder Gewalt), zu unterschiedlichen Rollenübernahmen sowie zur Identifikation mit einem Elternteil. Diese Gesprächsaktivitäten werden von den Fachleuten zwar teilweise empathisch wahrgenommen, meist aber stehen gelassen und in der Beratung nicht weiter nutzbar gemacht.

Die unterschiedlichen **Gesprächstypen** weisen zusätzliche Eigenheiten auf: In Erstgesprächen erzählen Kinder ausgiebiger als in Gesprächen in der Mitte des Beratungsprozesses, wo sie mehr spielen und schweigen. In Abschlussgesprächen benennen Kinder oft unerwartet relevante Themen oder erzählen besonders ausführlich, worauf die Fachleute kaum mehr eingehen. Das Kind wird dadurch zum Kind «gemacht». Verstärkt wird diese Objektivierung, wenn die Fachleute kulturelle, geschlechtliche und moralische Erwartungen formulieren, die nicht ausgehandelt werden. Dadurch wird das Kind zum Objekt statt zum Subjekt der Beratung.

Fachleute bringen Vorannahmen in die Kinderberatung mit, die sich in ihren **Frageformen** und den darauf folgenden **Interaktionskonsequenzen** niederschlagen. Bestimmte Formen wie Verhörtechniken, Bewertungen und Suggestivfragen werden bevorzugt. Nur selten wird von Seiten der Fachleute in offenen Fragen kommuniziert. Kinder antworten in der Regel widerstandslos und entsprechen den kommunikativen Erwartungen. ►

Gesprächsthemen im Frauenhaus

Kernthemen der Gespräche sind Emotionen, Wünsche, Gewalt, Angst, Schule, Erwartungen, der Informationsstand und der Vater. Dabei geht es oftmals um Täter-Opfer-Fragen, denen sich das Kind stellen muss. **Wissen und Information** sind zentrale Gesprächsinhalte – es geht den Fachpersonen oft darum herauszufinden, was das Kind weiss und was nicht. Entscheidungen werden bis zuletzt kaum erläutert oder diskutiert. Das Gespräch setzt immer an einer gemeinsamen letzten Aktivität an. Das **Mitspracherecht des Kindes** ist insofern gegeben, als mit dem Kind entschieden wird, was der Mutter später vom Gespräch erzählt wird.

Die **Professionellen** duzen die Kinder, führen sich mit Vornamen ein und bringen sich in persönlichen Erzählungen und Vergleichen als Subjekte explizit ein. Sie machen sich selber zum Thema. Schwierig wird es für die Fachpersonen, wenn das Gespräch stockt, das Kind die Täter-Opfer-Rolle bei den Eltern vertauscht oder abzusehen ist, dass die Mutter das Kind verlassen wird. Ähnliches gilt, wenn Kinder von Gewalt erzählen oder emotional werden, worauf die Fachleute auffällig oft mit Themenwechsel reagieren. Die Studie zeigt, dass es sich hier um **Dilemmata** handelt, die für die **Kinderberatung** typisch sind.

Wie es zu diesen Dilemmata kommt

Gemeinsam ist allen Gesprächen, dass die Fachleute **kommunikative Parallelaktivitäten** erbringen. Dies beeinflusst ihre Haltung gegenüber dem Kind. So kann es sein, dass parallel zum Auftrag an das Kind, eine Bilderreihe zum Umgang mit Angst zu Hause zu zeichnen, andere Themen als das Gezeichnete erfragt werden, zum Beispiel wie es für das Kind ist, nach Hause zurückzukehren. Wenn ein Kind darauf sagt, dass es nicht mehr malen mag, kann es vorkommen, dass die Fachperson nicht darauf eingeht, sondern das Ziel, die Bildergeschichte fertig zu stellen, durchsetzt. Es kann passieren, dass sie selbst auf Erzählungen des Kindes über Empfindungen nicht eingeht. Die Fachperson wägt ab, ob sie dem Kind ein Instrument zum Umgang mit der Angst mitgeben will oder ob sie es konkret in dieser Situation beraten soll.

In solchen Situationen spielt die sogenannte «Hinterbühne» hinein (in Anlehnung an Erwing Goffman, 1980; Wyssen-Kaufmann, 2016). Sie umschreibt den Umstand, dass Fachleute im Rahmen der Institution, für die sie tätig sind, verschiedene Rollen einnehmen. Im geschilderten Fall drückt eine dieser Rollen in der konkreten Interaktion mit dem Kind durch. Es ist die anwaltschaftliche Rolle der Fachperson gegenüber der Mutter. Bei Kinderberatungen im Frauenhaus ist diese und damit der Beratungsbedarf der Mutter stets die stärkste Hinterbühne. Die Mütterberatung ist damit für die Kinderberatung strukturgebend und modellbildend.

Bessere Beratung ist bessere Prävention

Kinder haben einen eigenen Beratungsbedarf, der nicht zwingend mit demjenigen der Eltern gekoppelt ist. Die Studie zeigt auch, dass bei Beratungsgesprächen mit Kindern die Voraussetzungen anders sind als bei Er-

wachsenen. Dies fordert von Fachpersonen ein spezifisches Herangehen. Es gilt die Beteiligung von Kindern in Beratungen sicherzustellen und sie kommunikativ zu befähigen. Dies geht nur mit professionellen Beratungsangeboten, die den Bedürfnissen der Kinder entgegenkommen. Solche Angebote sind eine Investition in die Zukunft, damit die Rechte und der Schutz von Kindern in Krisen gewahrt sind.

Das Forschungsprojekt der BFH strebte also nicht nur eine bessere Interventionspraxis an, sondern auch verbesserte Prävention. Es ist wichtig, die Gesprächskompetenzen von Fachleuten zu fördern, indem sie für kindergerechte Methoden sensibilisiert werden. Den Fachleuten muss klar werden, dass Kinder in die Massnahmenentwicklung einbezogen werden müssen. Dies ist allen Feldern der Kinderhilfe bei familiären Krisen von Nutzen, seien sie nun stationär, wie Kriseninterventionszentren, Kinderheime oder Kindertagesstätten oder ambulant wie sozialpädagogische Familienbegleitungen, Kinderschutzmassnahmen der KESB, Schulsozialarbeit oder das Telefon 147.

An gelingenden Interaktionsverläufen und der Frage, welche Gesprächspraktiken mit Kindern geeignet sind, sind sie alle interessiert. Kinderberatungen müssten eigenständig finanziert werden. In einigen Tätigkeitsfeldern mit Kindern fehlt es am entsprechenden Bewusstsein oder am politischen Willen. Deshalb ist die Sensibilisierung weiter nötig und es braucht dringend empirische Studien zu den Eigenheiten und dem Bedarf von Kinderberatung. ■

Literatur:

- Deppermann, Arnulf. (2008). *Gespräche analysieren. Eine Einführung*. 4. Aufl. Wiesbaden.
- Geldard, Kathryn, Geldard, David & Yin Foo, Rebecca. (2013). *Counselling Children. A Practical Introduction*. 4th Edition. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington: Sage.
- Goffman, Erwing. (1980). *Rahmen-Analyse. Ein Versuch über die Organisation von Alltagserfahrungen*. Frankfurt a. M: UTB.
- Hutchby, Ian. (2007). *The Discourse of Child Counselling*. Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Schulze, Heidrun, Reitemeier, Ulrich & Bialek, Julia (2015). Anregungs- und Anwendungspotenzial gesprächsanalytischer Forschung für eine kinderrechtsbasierte Gesprächs- und Beratungspraxis. In *Journal für Psychologie*, Jg. 23, H. 2, S. 81-111.
- Wyssen-Kaufmann, Nina. (2016). Die Situation als «Soziologie der Gelegenheit» für die Professionalität der Sozialen Arbeit in der Psychiatrie. In Roland Becker-Lenz, Stefan Busse, Gudrun Ehlert & Silke Müller. (Hrsg.). *Soziale Arbeit und Organisation*. Wiesbaden, S. 71-95.
- Wyssen-Kaufmann, Nina (2018a): *Beratungsforschung und Rekonstruktive Wissensbildung in der Sozialen Arbeit*. In Birgit Bender-Junker, Walpurga Hoff & Klaus Kraimer. (Hrsg.). *Rekonstruktive Wissensbildung. Positionen zu einem zentralen Paradigma der Sozialen Arbeit*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Wyssen-Kaufmann, Nina. (2018b). *Wie Macht (nicht) zur Sprache kommt*. In Davina Höblich, Marion Mayer & Heidrun Schulze. (Hrsg.). *Macht – Diversität – Ethik in der Beratung: Wie Beratung Gesellschaft macht*. Opladen, Berlin, Toronto.

Onlineberatung: «Bei schambesetzten Themen ist die Schwelle viel kleiner»



Barbara Wüthrich und Heidi Kupke im Gespräch

Interview:

Sibylle Ries
Dozentin
sibylle.ries@bfh.ch

Heidi Kupke, Barbara Wüthrich, die Digitalisierung ist im Bereich der Beratung angekommen. Es gibt mittlerweile im sozialen Bereich zahlreiche Institutionen, die Beratung via Internet anbieten. Aber ist das Onlineangebot überhaupt sinnvoll?

Heidi Kupke: Lassen Sie mich das von der Erwartungshaltung der Kunden beantworten: Das Internet ist für viele Menschen ein Alltagsmedium geworden, das auf vielseitigste Weise genutzt wird. Der grosse Mehrwert hinsichtlich der Onlineberatung ist die zeitliche und örtliche Unabhängigkeit.

Barbara Wüthrich: Meine Antwort setzt am selben Ort an: für fast alle Menschen ist das Internet mittlerweile Bestandteil ihres Lebens. Für meine Klientel bei Pro Juventute, also für Kinder und Jugendliche, gibt es diese Unterscheidung gar nicht mehr von online und offline, das ist für sie eine Welt ohne Schwelle, in der sie hin und her wechseln. Wenn wir uns als soziale Institution nicht zu ihnen ins Internet bewegen, sind wir nicht dort, wo sie sind. Ihre Erwartung ist, dass wir sie dort treffen, wo sie sich aufhalten.

Barbara Wüthrich ist Heil- und Sozialpädagogin und hat einen MAS in Systemischer Beratung. Sie arbeitet bei Pro Juventute in der Onlineberatung und ist Fachverantwortliche für die Angebote Beratung und Hilfe 147, Elternberatung und Jugendleiterberatung in der Deutschschweiz.

Heidi Kupke ist Informatikerin, Volkswirtschaftlerin und Betriebliche Gesundheitsmanagerin. 2013 stieg sie mit der Gründung einer Software-Firma für multimediale Beratungslösungen in das Thema Onlineberatung ein.

Beratung über das Internet statt im direkten persönlichen Kontakt: diese Vorstellung kann seltsam, wenn nicht befremdlich sein. Zumindest für Ratsuchende und Ratgebende, die nicht im digitalen Zeitalter aufgewachsen sind. Ein Gespräch über berechtigte Skepsis und plausible Gründe, online zu gehen.

Was sind die grössten Unterschiede zwischen Onlineberatung oder -coaching und einer klassischen Face-to-Face Beratung?

Heidi Kupke: Onlineberatung ist erst mal für die, die aus den klassischen Präsenzformaten kommen, ungewohnt, weil Technikkomponenten eine Rolle spielen. Eine gute Internetverbindung ist beispielsweise eine zwingende Voraussetzung. Zudem hat bei der klassischen Beratungsform das gesprochene Wort eine viel grössere Bedeutung als in der Onlineberatung. Online können wir schreiben, wir können auch gemeinsam interaktiv zeichnen, mit Online-Tools arbeiten, Bilder benutzen. Wir kommunizieren ganz anders miteinander. Das gesprochene Wort ist flüchtiger als das geschriebene. Und wir brauchen online etwas mehr Zeit, haben aber dadurch auch mehr Klarheit.

Es wird viel diskutiert, ob und wie die persönliche Beziehung zwischen Onlineberatenden und Klienten gelingen kann. Frau Wüthrich, wie stellen Sie sich zu diesen Fragen?

Barbara Wüthrich: Die Frage nach dem «Ob» ist relativ einfach zu beantworten: Ja. Via Text in Beziehung zu gehen ist eine uralte Kulturtechnik. Das «Wie» ist komplizierter. Grundsätzlich eignet sich die geschriebene Sprache gut, um sehr Persönliches auszudrücken. Schreiben ist an sich schon ein reflexiver Prozess. Die junge Generation ist es ausserdem sehr gewohnt, per Text zu kommunizieren. Via Emoticons, Akronymen und anderem hat sie Wege gefunden, selbst nonverbale Kommunikation zu verschriftlichen. Beratende müssen hier mit der Zeit gehen – sowohl im Entschlüsseln als auch im Verfassen von solchen Mitteilungen.

Welche Chancen eröffnet ein Onlineangebot, die das klassische Setting nicht bieten kann?

Barbara Wüthrich: Für eine niederschwellige Erstberatung spielt die Onlineberatung eine sehr wichtige Rolle. Wir erleben oft, dass aus Nutzersicht eine Textnachricht zu schreiben das am ehesten Machbare ist. Aus der Per- ▶

Fachkurs Onlineberatung – Systemische Beratung via Internet

Die professionelle Beratung via Internet stellt auch an erfahrene Fachpersonen spezifische Anforderungen. Die BFH bietet deshalb neu einen Fachkurs zur Onlineberatung an. Er umfasst acht Tage und ist im «Blended Learning Format» konzipiert: Kurseinheiten vor Ort wechseln sich mit Online-Kurseinheiten (von zu Hause) ab. Die Teilnehmenden erhalten über die gesamte Kursdauer Zugang zu einer datengeschützten Onlineplattform, damit Sie während des Kurses vor Ort, an den virtuellen Online-Kurstagen und in der Peergruppe Onlineberatung üben und anwenden können. Der Fachkurs startet erstmals im Oktober 2018.

Weitere Informationen und Anmeldung:

soziale-arbeit.bfh.ch
Web-Code: K-BER-13



Sibylle Ries, Barbara Wüthrich und via Bildschirm Heidi Kupke im Gespräch

spektive einer beratenden Person ist eine Textnachricht ein Kontaktangebot und man kann dazu ermutigen, einen nächsten Schritt zu wagen. Dies kann eine Chatberatung sein, die vielleicht in eine Telefonberatung oder auch Face-to-face Beratung mündet.

Onlineberatung wird aus Kundensicht nicht als Gegenangebot verstanden, sondern als Ergänzung. Gerade in unserem Bereich ist es die hohe Autonomie, die es den Ratsuchenden erlaubt, genau das in Anspruch zu nehmen, was für sie im Moment möglich ist. Das müssen wir anerkennen.

Ist Onlineberatung genauso wirksam wie die Face-to-Face-Beratung? Es gibt mittlerweile viele Studien aus der Psychotherapieforschung, die die Wirksamkeit von Online-Therapie belegen. Kennen Sie Studien im Bereich Coaching und Beratung?

Heidi Kupke: Im Bereich der Psychologie wird wesentlich mehr geforscht als im Bereich des Coachings. Aus der Psychotherapie können wir allerdings vieles auf Beratung und Coaching übertragen. Frau Wüthrich hat vorhin die Beziehungsgestaltung angesprochen: ob Patient und Therapeutin oder Klientin und Coach oder Beraterin, immer muss eine vertrauenswürdige Beziehung aufgebaut werden.

Wir empfehlen für Coachings ausdrücklich, einen ziel- und lösungsorientierten Prozess zu steuern. Wir lassen unsere Plattform von einer Hochschule evaluieren und haben eine kleine Wirksamkeitsstudie durchführen lassen. Die ist zwar noch nicht veröffentlicht, aber ich darf sie so weit schon mal erwähnen: sie hat signifikante bis hochsignifikante Ergebnisse zur Wirksamkeit des Onlinecoachings festgestellt.

Welche Kriterien wurden dafür angelegt?

Heidi Kupke: Das sind zum Beispiel die Befindlichkeit oder die Klarheit über das Ziel. Die Befragung der Teilnehmenden zum schriftbasierten Coaching ergab in

etwa die Aussage: «Es hat zwar im ersten Moment etwas länger gedauert, aber danach habe ich mehr Klarheit bekommen.» Wir unterstützen gerade ein weiteres Forschungsprojekt in der Schweiz, denn wir haben ein grosses Interesse daran, wissenschaftlich zu belegen, dass und wie Onlinecoaching funktioniert.

Frau Wüthrich, was für Rückmeldungen bekommen Sie im Allgemeinen von den Nutzerinnen und Nutzern zur Beratung via Internet?

Barbara Wüthrich: Uns melden die Kinder und Jugendlichen zurück, dass sie sehr froh sind, eine Plattform zu haben, die so niederschwellig ist und über die sie sich jederzeit melden können. Tatsächlich werden unsere Onlineangebote abends und nachts am stärksten in Anspruch genommen. Die Kinder und Jugendlichen erleben es als sehr hilfreich, dass sie dann eine Textnachricht oder E-Mail verfassen und abschicken können. Auch wenn die Antwort bei einer Textnachricht nicht sofort erfolgt, ist es für die Jugendlichen bereits hilfreich, dass sie aktiv werden konnten. Zudem ist bei schambesetzten Themen die Schwelle sehr viel kleiner erst mal zu schreiben, als den Schritt zu wagen und sich für eine Face-to-Face-Beratung anzumelden.

Ist die Skepsis gegenüber Onlineberatung seitens der Nutzer vielleicht kleiner als bei den Beraterinnen? Finden die Kundinnen und Kunden den Zugang schneller als wir auf der professionellen Seite?

Heidi Kupke: Die Skepsis auf der Beraterseite gibt es. Sie kann am besten dadurch verringert werden, wenn sie es ausprobieren und selber erleben können. Dann weiss ich auch, wie ich mich dabei fühle und kenne die Rahmenbedingungen, was ich machen kann und was nicht. Wir nehmen wahr, dass Kunden inzwischen ausdrücklich eine Onlineberatung verlangen und sich dadurch die Beraterinnen gegenüber der neuen Beratungsform öffnen und sagen: okay, dann brauche ich auch die Technik da-



für und eine komfortable Plattform, die mich unterstützt. **Stichwort Technik:** Ein weiteres wichtiges Thema ist der Datenschutz. Welche Voraussetzungen werden aus Sicht der Kundinnen und Kunden benötigt, um an einer Onlineberatung sicher teilnehmen zu können?

Barbara Wüthrich: In unserem Bereich mit Kindern und Jugendlichen ist es für mich eine Hauptaufgabe, Bewusstsein für die Notwendigkeit des Datenschutzes zu schaffen. Wir müssen informieren, wie wir mit den technischen Möglichkeiten und auch mit dem Schutz der Daten umgehen. Ich erlebe, dass das Bewusstsein zum Teil gar nicht da ist, sodass man private Inhalte kommuniziert und diese frei im Internet preisgibt. Oft klicken sich die Nutzerinnen und Nutzer einfach durch Nutzungsbedingungen durch, weil die so kompliziert formuliert sind. Die Einstellung «die anderen machen das ja auch so» erlebe ich sehr oft. Da sehe ich die Verantwortung, dass wir die Sicherheitsbedingungen in einer Sprache mitteilen, dass sie verständlich sind. Diese Hinweise erscheinen dann auf unserer Homepage. So helfen wir, dafür ein Bewusstsein zu schaffen.

Wenn das Einloggen allerdings nur mit einem Passwort möglich ist, wird die Eintrittsschwelle zu hoch und der Chat wird nicht genutzt. Als Anbieter von Onlineberatung müssen wir immer abwägen, wie niedrig wir diese Schwelle ansetzen und trotzdem die Sicherheitsbestimmungen einhalten. Das ist eine grosse Herausforderung. **Heidi Kupke:** Diese Herausforderung kennen wir als Anbieter einer Beratungsplattform auch: Wie können wir eine spontane Kommunikation ermöglichen, ohne dass der Nutzer erst ein Konto einrichten muss? Wir haben inzwischen auch eine Version installiert, mit der es rein anonym geht und keine E-Mail-Adresse benötigt wird. Da haben wir gerade ein Beratungsprojekt im Gesundheitskontext. Der User bekommt dafür einen zufallsgenerierten Zugangscod.

Niemand kann erwarten, dass sich Onlineberaterinnen und ihre Klienten zuerst IT-technisch ausbilden. Es

muss aber selbstverständlich sein, dass die beratenden Personen ihre Kundinnen und Kunden über Fragen der Datensicherheit informieren und ihnen zum Beispiel mitteilen, dass die Internetplattform, über die sie kommunizieren, eine sichere Verbindung hat. Darüber können sie auch Vertrauen aufbauen.

Als Anbieterin einer Beratungsplattform sehe ich mich verpflichtet, dass wir sehr grossen Wert auf die Datensicherheit und den Datenschutz legen. Frau Wüthrich hat es treffend ausgeführt: wir klicken mal schnell «okay» bei den Nutzungsbedingungen und machen uns gar keine Gedanken. Es ist zwar vielen bekannt, dass es für eine sichere Übertragung von Webseiteninhalten standardisierte Protokolle gibt, um die Daten verschlüsselt zu übertragen, die sogenannte SSL-Verschlüsselung. Dass diese Webseiteninhalte sich aber von Audio- und Video-Übertragungen grundsätzlich unterscheiden, ist den meisten nicht bewusst. Für Audio- und Videoübertragungen werden andere Protokolle zur Verschlüsselung verwendet, zum Beispiel WebRTC. Es sollte also immer überprüft werden, ob sichere Übertragungswege genutzt werden.

Für eine geschützte Übertragung ist ausserdem die Sicherheit des Webbrowsers entscheidend. So gut wie jeder hat heute auf seinem Computer einen Browser installiert, um im Internet surfen zu können. Welchen Browser man nutzt, liegt in der eigenen Hoheitssphäre. Drittens ist der Standort des Servers, auf dem die Daten liegen, wichtig. Genauer gesagt: ob der Server im In- oder Ausland ist, weil das den Rechtsraum betrifft. Wir haben deshalb für unsere Schweizer Kunden einen Server in der Schweiz eingerichtet. ■

MAS Systemische Supervision

Wie für die Beratung im klassischen Setting bietet Supervision auch den Fachpersonen der Onlineberatung einen professionellen Rahmen zur Reflexion ihrer beruflichen Praxis. Supervision gehört standardmässig in fast jeden Arbeitsalltag der Sozialen Arbeit. Für die Ausübung der supervisorischen Rolle ist es von Vorteil, auf Feldkompetenzen zurückgreifen zu können. Weil Sozialarbeitende diese aus ihren Handlungsfeldern mitbringen, sind sie ideale Supervisorinnen und Supervisoren. Der MAS-Studiengang ist systemisch-konstruktivistisch ausgerichtet und berücksichtigt aktuelle hypnosystemische Ansätze. Ziele sind die Entwicklung der professionellen Rolle als Supervisor oder Supervisorin und der Erwerb von Fachkompetenzen, die für das Beobachten aus der Meta-Perspektive, eine dynamische Prozessgestaltung und eine selbst-reflexive supervisorische Praxis relevant sind. Er bietet vielfältige Gelegenheiten, sich in der neuen Rolle zu erfahren und einen eigenen Stil auszubilden.

Weitere Informationen und Anmeldung:

soziale-arbeit.bfh.ch
Web-Code: M-BER-2

Weiterbildung

Angebot	Datum	Web-Code
Kurse zum Thema Systemische Beratung		
Fachkurs Motivierende Gesprächsführung	August 2018 bis Februar 2019	K-MET-2
Fachkurs Systemische Beratung und psychiatrische Diagnosen	September bis Oktober 2018	K-BER-5
Fachkurs Onlineberatung – Systemische Beratung via Internet	Oktober 2018 bis Januar 2019	K-BER-13
Fachkurs Abschied und Abschiedsprozesse – Hypnosystemische Zugänge	November 2018 bis März 2019	K-BER-11
Fachkurs Neuro-Systemische Beratung	Dezember 2018 bis März 2019	K-BER-8
Fachkurs Systemische Kompetenz in Veränderungsprozessen	März bis Juni 2019	K-BER-7
Fachkurs Systemisch-lösungsorientierte Beratung mit Kindern und Jugendlichen	April bis Juni 2019	K-BER-1
Fachkurs Elterncoaching	April bis September 2019	K-BER-3
Fachkurs Trauma und Beratung	Juni bis September 2019	K-BER-2
Fachkurs Systemische integrative Beratung mit der Inneren Familie (IIFS)	Daten 2019 folgen	K-BER-14
Beratungsgespräche	7./8. Mai und 19./20. Juni 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-MET-6
Grundlagen der Systemischen Beratung	22./23./24. Mai 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-BER-4
Kurs zum Thema Case Management		
Fachkurs Case Management	August bis Dezember 2018 sowie Januar bis Juni 2019	K-CM-20
Kurse zum Thema Kindes- und Erwachsenenschutz		
Fachkurs Verfahrensleitung im Kindes- und Erwachsenenschutz	September 2018 bis März 2019	K-KES-19
Fachkurs Kinderschutz für Fachkräfte der frühen Kindheit	September 2018 bis April 2019	K-KES-2
Fachkurs Koordinatorin/Koordinator im Familienrat – Family Group Conference	September 2018 bis Juni 2019	K-KES-15
Fachkurs Erwachsenenschutz	Oktober 2018 bis März 2019	K-KES-21
Fachkurs Abklärung im Kinderschutz	März bis Juni 2019	K-KES-18
Fachkurs Abklärung im Erwachsenenschutz	März bis Juni 2019	K-KES-20
Kindes- und Erwachsenenschutz: Basiswissen für die Soziale Arbeit	8./9. August 2018, 9.00–16.45 Uhr	K-KES-14
Kindeswohlgefährdung erkennen und angemessen handeln	15./16. November 2018, 9.00–16.45 Uhr	K-KES-9
Professionelle Kindeswohlabklärungen – Einführung in ein neues Instrument für die Schweiz	28./29. November 2018, 9.00–16.45 Uhr	K-KES-1
Vaterschaft – gemeinsame elterliche Sorge – neues Unterhaltsrecht	28./29. Januar 2019, 9.00–16.45 Uhr	K-REC-12
Kinder anhören	13./14. März 2019, 9.00–16.45 Uhr	K-KES-2
Externe und interne Kommunikation der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden	26. März 2019, 9.00–16.45 Uhr	K-KES-22
Berichterstattung in der Mandatsführung: Einzelcoaching	Einzelterminfindung	K-KES-11
Kurse zum Thema Mediation und Konfliktmanagement		
Fachkurs Mediation	Start mehrmals jährlich	K-MED-1
Fachkurs Mediation in Organisationen	Oktober bis Dezember 2018	K-MED-168
Fachkurs Scheidungs- und Trennungsmediation	März bis Mai 2019	K-MED-170
Moderation von Grossgruppen	1./2. Mai 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-MED-158
Perspektivenwechsel	3./4. Mai 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-MED-21
Auftritt und Wirkung: Gestaltung von Präsenz	7./8. Mai 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-MED-151
Paarkonflikte [neu]	28./29. Mai 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-MED-174
Systemische Konfliktanalyse in Organisationen und im öffentlichen Bereich	14./15. Juni 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-MED-144
Lösungsfokussiertes Arbeiten in der Mediation	18./19. Juni 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-MED-145
Deeskalative Gesprächsführung	21. Juni 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-MED-155
Psychodrama in der Mediation	20./21. August 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-MED-152
Umgang mit Diversity in der Konfliktbearbeitung	28./29. August 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-MED-99
Weitere Kurse für ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren: mediation.bfh.ch		

Angebot	Datum	Web-Code
Kurse im methodischen Handeln		
Fachkurs Praxisausbildung	Juli bis Dezember 2018	K-SPE-6
Einführung ins wissenschaftliche Arbeiten	29. Mai und 5. Juni 2018 sowie 19. und 26. Oktober 2018, jeweils von 8.45–16.45 Uhr	K-MET-15
Selbst- und Ressourcenmanagement	2019 (Daten folgen)	K-MET-17
Certificate of Advanced Studies (CAS)		
CAS Grundlagen der Mediation	Einstieg mit dem Fachkurs Mediation	C-MED-6
CAS Mediative Konfliktintervention	Einstieg mit dem Fachkurs Mediation	C-MET-5
CAS Familienmediation	Einstieg nach dem CAS Grundlagen der Mediation	C-MED-5
CAS Mediation im öffentlichen Bereich	Einstieg nach dem CAS Grundlagen der Mediation	C-MED-11
CAS Mediation in Organisationen	Einstieg nach dem CAS Grundlagen der Mediation	C-MED-12
CAS Klärungshilfe in Konflikten	November 2018 bis Juni 2019	C-MED-10
CAS Konfliktmanagement	November 2018 bis Dezember 2019	C-SOZ-8
CAS Case Management (modular)	Einstieg mit dem Fachkurs Case Management	C-CM-1
CAS Case Management	Oktober 2018 bis November 2019	C-CM-4
CAS Systemische Beratung in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit	Einstieg jederzeit möglich	C-BER-2
CAS Systemische Beratung mit Familien, Paaren und Gruppen	August 2018 bis April 2019	C-BER-1
CAS Systemische Beratung – Grundhaltungen, Prämissen und Methoden	September 2018 bis Juli 2019	C-MET-3
CAS Kinderschutz	Juni 2018 bis Mai 2019	C-KIS-1
CAS Mandatsführung im Kindes- und Erwachsenenschutz	Januar bis Dezember 2019	C-KES-1
CAS Methodische Vertiefung für den Kinderschutz	Einstieg jederzeit möglich	C-KES-2
CAS Recht und Methodik für den Erwachsenenschutz	Einstieg jederzeit möglich	C-KES-3
CAS Verfahrensleitung und Abklärung im Kindes- und Erwachsenenschutz	Einstieg jederzeit möglich	C-KES-4
CAS Praxisausbildung	Einstieg mit dem Fachkurs Praxisausbildung	C-SPE-2
Diploma of Advanced Studies (DAS)		
DAS Case Management	Einstieg jederzeit möglich	D-CM-1
Master of Advanced Studies (MAS)		
MAS Mediation	Einstieg jederzeit möglich	M-MED-1
MAS Systemische Beratung in der Sozialen Arbeit	Einstieg jederzeit möglich	M-BER-1
MAS Systemische Supervision [neu]	Einstieg jederzeit möglich	M-BER-2
MAS Kindes- und Erwachsenenschutz	Einstieg jederzeit möglich	M-KES-1
Infoveranstaltungen		
Infoveranstaltung Weiterbildung Systemische Beratung	3. Mai 2018, 17.30–19.00 Uhr	IW-BER-2
Infoveranstaltung MAS Systemische Supervision	6. Juni 2018, 17.30–19.00 Uhr	IW-BER-6
Infoveranstaltung Weiterbildung Case Management	11. Juni 2018, 17.30–19.00 Uhr 15. August 2018, 17.30–19.00 Uhr	IW-CM-10 IW-CM-11
Infoveranstaltung Ausbildung in Mediation und Konfliktmanagement	19. Juni 2018, 18.00–20.00 Uhr 27. August 2018, 18.00–20.00 Uhr	IW-MED-18 IW-MED-19
Infoveranstaltung Weiterbildung Systemische Beratung	29. August 2018, 17.30–19.00 Uhr	IW-BER-3

soziale-arbeit.bfh.ch

Die Einflussfaktoren eines Sozialdienstes für nachhaltige Integration

Womit gelingt es Sozialdiensten, dass ihre Klientinnen und Klienten nicht mehr auf Sozialhilfe angewiesen sind – und es auf Dauer bleiben? Eine Studie hat die relevanten Faktoren eingehend untersucht. Sie fand zehn Einflussgrössen, mit denen Sozialdienste die Chance einer mittel- bis langfristigen Ablösung erhöhen können. Eine davon ist die Ziel- und Handlungsplanung.



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



Prof. Daniel Iseli
Dozent
daniel.iseli@bfh.ch



Simon Steger
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
simon.steger@bfh.ch

Armut ist ein dynamisches Phänomen. Ein beträchtlicher Teil der Personen, die nach einer gewissen Zeit des Sozialhilfebezugs wieder selbständig werden, verbleibt in schwierigen Verhältnissen und fällt rasch in wirtschaftliche Abhängigkeit vom Staat zurück. Wiederkehrender Sozialhilfebezug lässt sich bei rund einem Drittel aller Fälle in der Schweiz feststellen (Bundesamt für Statistik, 2014).

Relativ gut untersucht ist, welche Faktoren dabei auf Seiten der sozialhilfebeziehenden Personen – der Mikroebene – eine Rolle spielen (Haller, Jäggi & Beiser, 2014; Müller de Menezes, 2012). Ebenso sind es die Faktoren auf der Makroebene, zu denen bestimmte gesellschaftliche beziehungsweise regionale Eigenschaften zählen (Salzgeber, Fritschi & Graf, 2010). Über die Mesoebene, auf der sich die Sozialdienste als Organisationen befinden, ist hingegen vergleichsweise wenig bekannt (Buhr, 2002). Diese wissenschaftliche Lücke will das von der Gebert Rüt Stiftung geförderte Forschungsprojekt schliessen. Wie muss die Sozialhilfe gestaltet sein, damit ihre Klientinnen und Klienten nachhaltig, das heisst mittel- bis langfristig, sozial und beruflich integriert sind? (Zum Begriff der nachhaltigen Ablösung siehe auch Kasten).

Das Forschungsprojekt geht davon aus, dass ein Bündel von Einflussfaktoren eine nachhaltige Ablösung begünstigen, etwa die optimale Vernetzung des Sozialdienstes mit dem wirtschaftlichen Umfeld, seine auf Wirkung ausgerichteten Strukturen und Prozesse und ein gelingendes Arbeitsbündnis zwischen Sozialarbeitenden und Sozialhilfebeziehenden.

Forschungsdesign: Fallakten und Befragungen

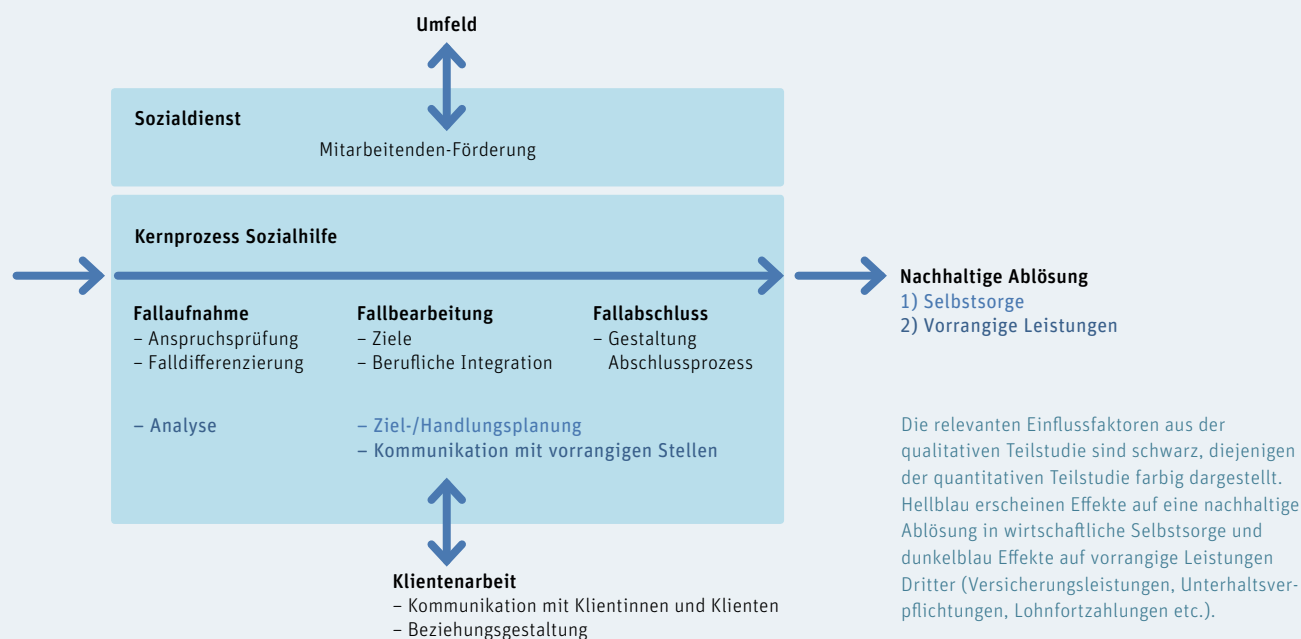
An der Studie nahmen sechs Berner Sozialdienste mit je eigener regionaler Ausgangslage teil: zwei städtische, zwei ländliche und zwei in der Agglomeration. Das Forschungsteam kombinierte quantitative und qualitative Verfahren. Die quantitative Teilstudie umfasste die Analyse von 200 Fallakten. In je 100 Fällen wurde die Ablösung zuvor als nachhaltig beziehungsweise nicht-nachhaltig eingestuft und anschliessend untersucht, wie die Nachhaltigkeit der Ablösung mit einer Vielzahl von Faktoren zusammenhängt. Der qualitative Teil der Studie bestand aus Interviews und Gruppengesprächen mit zwölf Leitungspersonen, 36 Sozialarbeitenden und 33 Sozialhilfebeziehenden. Das Forschungsteam zog am Schluss die wichtigsten Resultate zu einer Gesamtschau zusammen: aus dem quantitativen Teil die signifikanten Ergebnisse mit bedeutsamem Effekt, aus dem qualitativen Teil jene Themen, die allen Anspruchsgruppen und Sozialdiensten wichtig waren.

Zehn Einflussfaktoren für eine nachhaltige Ablösung

Aus der Vielfalt der untersuchten Faktoren fanden sich zehn, die als bedeutsam für eine nachhaltige Integration angesehen werden können. Sie sind auf verschiedenen Ebenen angesiedelt, wie Abbildung 1 mit einer schematischen Darstellung eines Sozialdienstes verdeutlicht.

Gemäss Datenauswertung spielen folgende Faktoren eine Rolle für eine nachhaltige Ablösung von der Sozialhilfe: Mitarbeitenden-Förderung, Anspruchsprüfung, Falldifferenzierung, Analyse, Ziel- und Handlungspla-

Abbildung 1: Einflussfaktoren der Sozialdienste auf die nachhaltige Ablösung von Sozialhilfebeziehenden



nung, berufliche Integration, Kommunikation mit vorrangigen Stellen, Gestaltung des Abschlussprozesses, Beziehungsgestaltung sowie Kommunikation mit Klientinnen und Klienten.

Die Themen im Kernprozess Sozialhilfe rund um Fallaufnahme, -bearbeitung und -abschluss wurden am meisten genannt, aber auch die Arbeit mit Klientinnen und Klienten und die Führungsebene des Sozialdienstes sind wichtig. Die Gespräche mit den verschiedenen Anspruchsgruppen führten zu einem breiten Strauss an Themen, über die sich die Akteure in der Sozialhilfe Gedanken machen, um die Ablösung nachhaltiger werden zu lassen. Die Aktenanalyse brachte einen vertieften Einblick in die Relevanz der einzelnen Faktoren (in der Abbildung farbig, hell- oder dunkelblau, hervorgehoben).

Die Ziel- und Handlungsplanung hat sich hierbei als interessanter Einflussfaktor erwiesen, auch weil viele Sozialdienste hier vordringlichen Handlungsbedarf sehen.

Ziel- und Handlungsplanung

Ein wesentlicher Teil der Gespräche in der qualitativen Teilstudie drehte sich um die Ziel- und Handlungsplanung im Unterstützungsprozess. Dabei ging es oft um Zielvereinbarungen, also das Identifizieren und Festlegen von individuellen Zielen für Sozialhilfebeziehende. An diese Zielvereinbarungen sind die persönliche und wirtschaftliche Hilfe gebunden, wie es das Sozialhilfegesetz vorschreibt. Deren erfolgreiche Umsetzung wird mit einer Integrationszulage belohnt.

Manche der interviewten Sozialarbeitenden schätzen Zielvereinbarungen als Planungsinstrument für die Umsetzung kurz- und mittelfristiger Ziele, weil sie vor allem bei Langzeitbeziehenden Erfolgserlebnisse ermöglichen. Einige zeigten sich überzeugt, dass Zielvereinbarungen auf alle Klientinnen und Klienten anzuwenden sei-

en. Andere sahen deren Nützlichkeit eher bei bestimmten Zielgruppen gegeben, etwa den jungen Erwachsenen oder auch «bei Leuten, die etwas renitenter sind, bei denen man dann auch sagen kann, dass wir es festgelegt haben», wie es eine Sozialarbeiterin beschrieb.

Andere wiederum verwendeten das Arbeitsinstrument bewusst nicht und äusserten sich kritisch dazu. Eine grundsätzliche Kritik betraf den mangelnden Realitätsbezug, den ein Sozialarbeiter anhand einer Metapher verdeutlichte: «Ich versuche zwar mit meinen Klienten zusammen durch die Zielvereinbarung irgendwie passgenau gegen das Tor zu schießen, aber nach meiner Erfahrung passiert eben das: das Leben bringt plötzlich ein anderes Problem, und wir merken dann, quasi, man hat zwar einen Penalty und alles aufgestellt und dann kommt irgendetwas, ein Seitenwind, und das Zeugs fliegt da drüber und von längerfristiger Wirkung [keine Spur]. Es gibt dann eine kurzfristige Wirkung und irgendwie eine Verwirrung... Also, ich finde das ein sehr hohes Ziel, wo ich in meiner Erfahrung merke, da scheitert es». Er gehe lieber von kurz- und mittelfristigen Zielen aus, weil diese in einem «Klientenleben» realisierbarer seien.

Eine andere Sozialarbeiterin legte dar, dass Zielvereinbarungen zwar ein praktisches Instrument für die Kontrolle im Sozialdienst wären, die Beratung aber ungenügend unterstützten. «Ich arbeite [...] ohne Zielvereinbarung [...]. Mehrheitlich sind das ja dann die Ziele, die ich wie vorgebe und so ist das nur das, was ich vorgebe», lautete eine andere kritische Stimme. Zusammenfassend beurteilten viele die Zielvereinbarungen als zu wenig flexibel und zu wenig prozessorientiert. Dennoch beanspruchten sie für sich, zielorientiert zu arbeiten: Zielformulierungen wären – auch ohne das Formular für die Zielvereinbarung auszufüllen – ein wichtiger Bestandteil ihrer Beratungen. ▶

Nachhaltige Ablösung

Als nachhaltig abgelöst gelten in der vorliegenden Studie Personen, die einerseits mit guten Chancen für eine langfristige Ablösung aus der Sozialhilfe ausscheiden; für die Definition einer nachhaltigen Ablösung kamen die Kriterien des Bundesamts für Statistik zur Anwendung (Bundesamt für Statistik, 2011) wie beispielsweise die Aufnahme einer Erwerbsarbeit (Ablösung in die Selbstsorge) oder Leistungen einer Sozialversicherung wie der IV (Ablösung in vorrangige Leistungen). Zugleich müssen es Personen sein, die während mindestens 18 Monaten keinen erneuten Sozialhilfebezug aufweisen. Als nicht nachhaltig abgelöst gelten in der Studie Personen mit denselben Ablösegründen, die jedoch innerhalb derselben Frist zum Sozialdienst zurückkehrten.

Ein Sozialhilfebezüger äusserte sich ebenfalls kritisch zur Zielvereinbarung: «[Da] wurde man immer gefragt, was mein Ziel sei. Da musste ich einfach immer wieder sagen, dass ich wieder gesund werde. Mehr kann ich nicht. Es nimmt mich niemand so, es stellt mich niemand an, und immer wieder Spitalaufenthalte. Das hat mich am Anfang etwas genervt, ich musste immer wieder das gleiche sagen.»

In fast jedem Sozialdienst wird der Umgang mit dem Instrument der Zielvereinbarungen angepasst und weiterentwickelt. Beispielsweise gingen manche Sozialdienste dazu über, den Fokus auf die kurz- und mittelfristigen Ziele zu legen, «Erhaltensziele» zu formulieren oder mithilfe der Fallsteuerung festzulegen, in welchen Fällen Zielvereinbarungen notwendig und sinnvoll sind. In einem anderen Sozialdienst will man eine deutlichere Trennung zwischen den Zielen der Sozialhilfebeziehenden und den Anforderungen des Sozialdienstes herbeiführen und erarbeitet dazu ein Instrument, das den Zielen der Sozialhilfebeziehenden in den Beratungsgesprächen mehr Raum geben soll. Die für eine Integrationszulage zu erbringenden Leistungen bleiben Teil der herkömmlichen Zielvereinbarungen.

Nur jeder zweite Fall mit Ziel- und Handlungsplanung

Die Ergebnisse der quantitativen Teilstudie unterstreichen, dass Ziel- und Handlungsplanungen im Unterstützungsprozess besondere Umsicht erfordern. In den Fallakten wurde die Ziel- und Handlungsplanung in Kombination untersucht. Als Quellen dienten verschiedene Dokumentationen wie Zielvereinbarungen, Handlungsplanungen, Intake-Berichte und Aktennotizen. Die Analyse der Ziel- und Handlungsplanung hinsichtlich ihrer Qualität erfolgte anhand von Kriterien, die sich auf der wissenschaftlichen Literatur abstützen. Zur Beurteilung eines Beratungsziels wurde beispielsweise als Kriterium herangezogen, ob es sich auf einen konkreten Problembereich bezieht.

Fast die Hälfte der untersuchten Fallakten enthielt keinen einzigen schriftlichen Eintrag zur Ziel- und Handlungsplanung. Die Analyse ergab des Weiteren, dass bei Fällen mit einer mittelgradig detaillierten Ziel- und Handlungsplanung die relative Wahrscheinlichkeit einer nachhaltigen Ablösung in die Selbstsorge erhöht war. Diese Wahrscheinlichkeit war im Verhältnis zur Wahrscheinlichkeit einer nicht nachhaltigen Ablösung um das 2,8-fache erhöht. Dieser Zusammenhang zeigte sich jedoch weder bei nachhaltigen Ablösungen in vorrangige Leistungen noch bei hochgradig detaillierter Ziel- und Handlungsplanung. Die Ziel- und Handlungsplanung ist nicht nur eine Frage des Ob, sondern auch des Wie.

Fazit: Gemeinsam den Hebel ansetzen

Die Relevanz der untersuchten Einflussfaktoren lässt sich sowohl auf den Ergebnissen qualitativer wie quantitativer Forschungsmethoden abstützen, so auch im Fall der hier näher behandelten Ziel- und Handlungsplanung. Der Nutzen von Zielvereinbarungen als Arbeitsinstrument zeigte sich im qualitativen Studienteil zwar als kontrovers diskutiert, die quantitative Analyse der Fallakten ergab jedoch, dass die Ziel- und Handlungsplanung die nachhaltige Ablösung in die Selbstsorge positiv beeinflusst. Die Ergebnisse sprechen dafür, das methodische, zielorientierte Handeln in der persönlichen Hilfe weiterzuentwickeln, und für eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Arbeitsinstrument der Ziel- und Handlungsplanung: Sie lässt sich als ein Hebel ansehen, den die Sozialdienste ansetzen können, um ihre Klientinnen und Klienten wirkungsvoller – im Sinn von nachhaltiger – zu unterstützen.

Für einen nächsten Schritt empfehlen sich Verbesserungen im Umgang mit der Ziel- und Handlungsplanung, die unter anderem von folgenden Fragen geleitet sein sollten: Für welche Zielgruppen eignen sich Zielvereinbarungen besonders? Wie sind Zielvereinbarungen mit anderen Arbeitsinstrumenten wie etwa Handlungsplänen oder Fallsteuerung sinnvoll zu kombinieren? Wie können Zielvereinbarungen die Beratung durch Sozialarbeitende befriedigender unterstützen?

Die Fragen können nicht alleine von der Forschung angegangen werden. Für langfristig wirkende Verbesserungen braucht es die Zusammenarbeit mit den Praxispartnern. Sie ist Teil des Forschungsprojektes. ■

Literatur:

- Buhr, P. (2002). *Ausstieg wohin? Erwerbssituation und finanzielle Lage nach dem Ende des Sozialhilfebezugs*. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.
- Bundesamt für Statistik. (2011). *Schweizerische Sozialhilfeempfängerstatistik. Leitfaden zur Durchführung der Erhebung*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik. (2014). *Sozialhilfestatistik. Indikatorentabellen auf Ebene Sozialdienst zur Sozialhilfestatistik 2013 Kanton Bern*. Neuchâtel: BFS.
- Haller, D., Jäggi, F. & Beiser, C. (2014). Wirkungen der Sozialhilfe. Unterstützungsprozesse und ihre Effekte. *impuls*, 1/2014, 14–19. Bern: BFH Soziale Arbeit.
- Müller de Menezes, R. (2012). *Soziale Arbeit in der Sozialhilfe. Eine qualitative Analyse von Fallbearbeitungen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Salzgeber, R., Fritschi, T. & Graf, T. (2010). *Zeitliche Verläufe in der Sozialhilfe*. Bern: BFH, Fachbereich Soziale Arbeit.

Verschiedene Führungsmodelle in der Schulsozialarbeit



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

Für die Verantwortlichen im jungen Arbeitsfeld der Schulsozialarbeit sind Führungsaufgaben eine neue Herausforderung. Wie kann die Kooperation an der Schnittstelle zwischen den Systemen Schule und Soziales erfolgreich gestaltet werden? Die BFH ging an einer Veranstaltung dieser Frage nach.



Sandra Geissler, Leiterin der Schulsozialarbeit der Stadt Bern, gibt Einblick in ihre Erfahrungen.

Im Kontext Schulsozialarbeit gilt wie sonst in Sozialen Organisationen, dass widersprüchliche Erwartungen bestehen. Schülerinnen und Schüler, Schulleitungen, Lehrerschaft und Eltern sind die wichtigen Anspruchsgruppen. Sie wollen nicht alle dasselbe von Schulsozialarbeiterinnen und -arbeitern. Deshalb müssen die verantwortlichen Führungspersonen die Rahmenbedingungen so gestalten, dass ihre Mitarbeitenden den Kernauftrag optimal umsetzen können.

Bereits die Rahmenbedingungen zu definieren ist komplex. Im System der Schule und des Sozialen finden sich teilweise unterschiedliche Strukturen und Kulturen. Die Bedingungen in der Stadt sind anders als auf dem Land. Für Führungspersonen stellen sich unter anderem folgende Fragen: Wie ist das Schulwesen organisiert? Wie viele Ressourcen stehen für die Schulsozi-

alarbeit zur Verfügung? Wem ist die Schulsozialarbeit organisatorisch, fachlich und personell unterstellt? Wie gelingt Führung auf Distanz, wenn die Schulsozialarbeitenden an verschiedenen Orten tätig sind?

Sandra Geissler, Leiterin der Schulsozialarbeit in der Stadt Bern, und die Autorin haben an einer Veranstaltung für Führungskräfte aus der Schulsozialarbeit aus Theorie- und Praxissicht in zwei Referaten Führungsinstrumente für diesen Kontext vorgestellt. Im Anschluss diskutierten weitere Vertreterinnen und Vertreter aus der Praxis in einem Podiumsgespräch unter der Leitung von Daniel Iseli, Dozent und Projektleiter Schulsozialarbeit. Zum Abschluss der Veranstaltung konnten alle Teilnehmenden an einem Apéro im informellen Rahmen die Diskussionen weiterführen und wertvolle Kontakte knüpfen. ▶

Auf Distanz führen – wie gelingt das?

Führungsinstrumente und -modelle gibt es viele. Die Autorin, Studienleiterin des CAS Führungskompetenzen, stellte in ihrem Referat eine Auswahl von Instrumenten zur Diskussion, welche bei der Führung von Sozialarbeitenden sowie im Kontext der Schulsozialarbeit besonders zentral sind. Wichtig ist es, sich zum einen bewusst zu werden, dass Sozialarbeiterinnen und -arbeiter aufgrund ihrer beruflichen Wahl eine hohe intrinsische Motivation haben. Ihnen sind in der Regel Status und Prestige weniger wichtig. Dazu kommen ein ausgeprägtes Autonomiebestreben und ein hoher Mitwirkungsanspruch (Herzka, 2013). Weitere Besonderheiten sind, dass sich die Schulsozialarbeit durch viele Schnittstellen, einen hohen Definitionsanspruch von allen Seiten («in unserer Schule läuft es anders») und damit durch eine hohe Komplexität auszeichnen.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass eine sorgfältige Auftrags- und Rollenklärung eine zentrale Grundlage darstellt, damit Schulsozialarbeitende ihren Auftrag wirksam wahrnehmen können. Führungspersonen müssen sich klar werden, wofür Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter zuständig sind, wer welche Kommunikation übernimmt und wer die Aufträge erteilt. Die Gallup Studie (Gallup, 2017) zeigte auf, durch welche Faktoren eine hohe emotionale Bindung zum Arbeitgeber entsteht. Der regelmässige Kontakt unter den Mitarbeitenden und zur Führung ist dabei zentral. Dort stellt sich die Frage, wie bei unterschiedlichen Standorten garantiert werden kann, dass dieser regelmässige formelle und informelle Kontakt stattfindet.



Komplexe Rahmenbedingungen in der Schulsozialarbeit

Angebote im Bereich Schulsozialarbeit

Die BFH unterstützt Gemeinden, Regionen und kantonale Stellen in allen Phasen der Einführung, Umsetzung und Entwicklung von Schulsozialarbeit. Dabei kann sie unterdessen auf viel Erfahrung zurückgreifen. Die BFH bietet ein umfassendes Dienstleistungsangebot und fundiertes Fachwissen unter anderem für Bedarfsanalysen, Evaluationen oder Unterstützung von Führungskräften bei Aufbau und Reorganisation. Die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Schulsozialarbeit ist zudem Gegenstand einer Nationalfondsstudie, die die BFH gemeinsam mit der Pädagogischen Hochschule Bern erstellt. Zum Angebot gehören auch massgeschneiderte Inhouse-Schulungen und spezifische Weiterbildungen in Form von Fachkursen und -seminaren.

Kontakt

Prof. Daniel Iseli
daniel.iseli@bfh.ch
Telefon +41 31 848 36 64

Weitere Informationen zu den Weiterbildungsangeboten

soziale-arbeit.bfh.ch/schulsozialarbeit

Über die Arbeitsplatzgestaltung und Sitzungsstrukturen kann dies erleichtert werden. Häufige und dafür kürzere Kontaktmomente sind hilfreich. Entscheidende Erfolgsfaktoren, damit Führung auf Distanz gelingt, sind eine Kultur des Vertrauens, klar definierte und verstandene Ziele sowie Kommunikationsfähigkeit, Medienkompetenz und ein hoher Grad an Selbstorganisation (Zemp, 2016).

Schulsozialarbeit in der Stadt Bern

Sandra Geissler betonte bei ihrer Darstellung der städtischen Strukturen, wie hilfreich und zentral eine Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen (zum Beispiel in den Bereichen Datenschutz und Schweigepflicht) ist. Mit der Metapher, dass Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter im Schulhaus Gäste sind, wurde deren anspruchsvolle Rolle für beide Seiten noch greifbarer. Schulsozialarbeitende sind Dauergäste, welche auf die Akzeptanz der Schule angewiesen sind. Im Spektrum zwischen den Polen «Verschmelzung mit der Schule» und «Abgrenzung zur Schule» müssen die einzelnen Schulsozialarbeitenden ihre Position finden.

Die Leiterin der Schulsozialarbeit der Stadt Bern hielt fest, dass eine hohe Reflexionsfähigkeit und die Gabe, sich von den vielfältigen Herausforderungen ständig verunsichern zu lassen, wichtige Voraussetzungen sind, damit die Rollenfindung gelingt. Auf der einen Seite erhöht der Anspruch von Führung die Spannung, die im



Kontakt mit den Anspruchsgruppen auftreten kann, beispielsweise wenn die Schulleitung andere Ansprüche stellt als die Führungsperson der Schulsozialarbeit. Auf der anderen Seite gibt eine klare fachliche und personelle Führung Sicherheit und Orientierung. Schulsozialarbeitende haben Freiheiten und, damit verbunden, auch eine hohe Verantwortung. «Ich bin darauf angewiesen, dass meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mich anrufen und Fragen stellen», erklärt Sandra Geissler.

Eine ihrer wichtigsten Führungsaufgaben sei es, die richtige Personalauswahl zu treffen. Bereits beim Anstellungsverfahren würden wichtige Grundsteine gelegt. Bewährt habe sich in der Stadt Bern, dass die Schulleitungen ins Auswahlverfahren eingebunden werden. So lernen sie ihre zukünftigen «Dauergäste» vorher kennen. Den Schlussscheid für eine Person fällt aber Sandra Geissler als Leiterin der Schulsozialarbeit. Mit einer Probezeit von sechs Monaten haben schliesslich alle Beteiligten genügend Zeit herauszufinden, ob Tätigkeit, Kontext und Person zueinander passen.

Damit die Leiterin der Schulsozialarbeit auch die Möglichkeit hat, den regelmässigen Kontakt zu pflegen, ist eine komplexe Sitzungsstruktur in verschiedenen Zusammensetzungen notwendig. Wie zielorientiert dabei vorgegangen wird, zeigen etwa die jährlich stattfindenden Standortgespräche in allen 22 Schulen der Stadt. Die Leitungsperson trifft sich mit den Schulleiterinnen und Schulleitern sowie mit den am Standort zu-

ständigen Schulsozialarbeiterinnen und -arbeitern. Die Ergebnisse dieser Austauschgespräche fasst sie zusammen und leitet davon neue Zielsetzungen für die Schulsozialarbeit ab. Daraus resultieren konkrete Hilfsmittel, wie zum Beispiel handliche Informationskarten, auf denen festgehalten ist, bei welchen Problemen die Lehrkräfte die Schulsozialarbeit hinzuziehen sollten. Diese Karten sind grafisch ansprechend gestaltet und liegen in allen Klassenzimmern auf.

Schulsozialarbeit in ländlichen Gebieten

Als Start für die Podiumsdiskussion zeigte Markus Bieri, Stellenleiter des Regionalen Sozialdienstes Frutigen und Leiter der Schulsozialarbeit Kandental und Engstligental, wie die Schulsozialarbeit vor gut einem Jahr im Frutigital als Projekt eingeführt wurde. Zwei Schulsozialarbeitende mit insgesamt 160 Stellenprozenten sind für fünf Schulgemeinden zuständig. Die Frage aus dem Publikum kam prompt, wie der Auftrag der Schulsozialarbeit mit diesen Ressourcen wahrgenommen werden kann. Die Diskussion zeigte, dass die Einführung von Schulsozialarbeit im Kanton Bern stark abhängig ist von den politischen Verantwortungsträgerinnen und -trägern. Nicht überall im Kanton ist der Bedarf gleich anerkannt. Im Frutigital gilt somit: 160 Stellenprozent sind mehr als gar keine Schulsozialarbeit. Markus Bieri zeigte auf, dass bei seiner Arbeit eine Definition der Zielgruppe angesichts der geringen Ressourcen wichtig ist. Nicht jedes Problem soll und muss im Frutigital von der Schulsozialarbeit übernommen werden. Dass die Schulsozialarbeit eine Lücke in der Versorgungsstruktur schliesst, weil sie vor einer Eskalation in einer Fallsituation systematisch und konsequent intervenieren kann, das zeigen gemäss Markus Bieri die ersten Monate und die steigenden Fallzahlen deutlich.

Gibt es ein Idealmodell?

Mit der Frage aus dem Publikum «Nehmen wir an, wir hätten eine grüne Wiese und könnten Schulsozialarbeit darauf von Grund auf gestalten – wie würde das Idealmodell aussehen?», ging der Workshop in die Schlussrunde. Es zeigte sich, dass es kein Idealmodell gibt. Mit den politischen und damit strategisch verantwortlichen Personen, der Schule als Gastgeber sowie den Organisationen im Sozialen muss ein Modell der Schulsozialarbeit entworfen werden, das zum jeweiligen Kontext passt. Unbestritten aber bleibt: Wenn die Umsetzung von Schulsozialarbeit gelingen soll, dann muss die Führung eine zentrale Rolle spielen. Gerade wegen der hohen Komplexität dieser Führungsaufgabe muss ihr besondere Beachtung geschenkt werden. ■

Literatur:

- Nink, Marco (2016). *Gallup Engagement Index*. Abgerufen von <http://www.gallup.de/183104/engagement-index-deutschland.aspx>.
- Herzka, Michael (2013). *Führung im Widerspruch – Management von Sozialen Organisationen*. Wiesbaden: Springerfachmedien.
- Zemp, Rolf (2016). Erfolgsfaktoren standortunabhängiger Führung. *KMU-Magazin*, Nr. 5/2016. Kreuzlingen: Engeli & Partner Verlag

Veränderung und Stabilität als Managementaufgabe



Prof. Dr. Michael Herzka
Dozent
michael.herzka@bfh.ch

Dass alles immer im Wandel ist, gehört zu den Konstanten der Managementlehre. In vielen Facetten befassen sich Change Management, Organisationsentwicklung, Strategieberatung oder Innovationsplanung mit Veränderungsprozessen. Auch die Organisationen im Sozial- und Gesundheitswesen sind laufend mit neuen Herausforderungen konfrontiert.

Kundenwünsche, Märkte und Technologien verändern sich immer schneller und selten linear. Auch mit sprunghaften Entwicklungen muss jederzeit gerechnet werden. Heute lässt sich in vielen Branchen eine zunehmende Beschleunigung des Wandels beobachten: Globalisierung, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und alternde Gesellschaft sind die Megatrends. Um in dieser unbeständigen Welt überleben zu können, müssen Unternehmen (noch) agiler, flexibler, innovativer werden. Für Führungskräfte und Projektverantwortliche ergeben sich daraus in vielen Unternehmen und Organisationen widersprüchliche, ja manchmal geradezu paradoxe Handlungsoptionen: Es müssen zusätzliche Mittel in Forschung und Entwicklung, in Strategieprozesse und Markterschliessung gesteckt werden. Neue Technologien sollen rasch adaptiert und die Mitarbeitenden ständig weitergebildet werden. Gleichzeitig sind die bisherigen Kunden zu pflegen, Marktanteile müssen verteidigt werden, Bewährtes soll erhalten bleiben.

Unübersichtlich viele Methoden und Ratgeber versprechen Orientierung bei der aktiven Gestaltung des Wandels. Gerade wenn die Dinge im Fluss sind, so die Devise, ist es wichtig, einerseits Chancen zu optimieren, andererseits Risiken und Nebenwirkungen zu begrenzen. Manchmal erscheint es vielversprechend, in kleinen Schritten die notwendigen Anpassungen zu machen, in einzelnen Bereichen organisch zu wachsen, manches auch zu bewahren. In anderen Entwicklungsphasen braucht es hingegen den grossen Wurf, vielleicht gar eine fundamentale Neuausrichtung. Welcher Weg der richtige ist, welches Rezept Erfolg verspricht, ist jedoch in den meisten Fällen nicht vorzusehen. Fast immer kommt es anders als vermutet und trotzdem muss in Organisationen geplant und gehandelt werden. Stillstand ist keine Option. In einer zunehmend vernetzten Welt zeigt sich jedoch, dass das herkömmliche Managementverständnis – der Kapitän steht immer sicher auf der Brücke, ganz besonders in stürmischen Zeiten – an seine Grenzen kommt. Traditionelle Strukturen und Führungsprinzipien werden in Frage gestellt. Organisationsmodelle, die eine grössere Sinnhaftigkeit und Wer-

teorientierung versprechen, Ganzheitlichkeit und flachere Hierarchien postulieren, sind hoch im Kurs (Laloux, 2015; Oesterreich & Schröder, 2017). Nur wenige Ansätze stellen jedoch die grundsätzliche Frage, wie sich die Managementverantwortung überhaupt wahrnehmen lässt, wenn man anerkennt, dass die Dinge so komplex und die Einflussfaktoren so vielfältig sind, dass man es nie wirklich «im Griff» haben kann (Mowles, 2015; Stacey, 2012).

Wandel ist Alltag in der Sozialen Arbeit

Die Auswirkungen eines beschleunigten Wandels lassen sich nicht nur für kommerzielle Branchen beschreiben, auch die Organisationen im Sozial- und Gesundheitswesen stehen unter grossem Druck. Sie müssen Kosten sparen, die Qualität steigern, ihre Prozesse digitalisieren, in einem ausgetrockneten Fachkräftemarkt die Besten rekrutieren und sich um kompetitive Leistungsaufträge bewerben. Wie kann es gelingen, mit diesen Veränderungen mitzugehen und nicht nur mitzuschwimmen, neue Wege zu suchen und dabei Kontinuität sicherzustellen? Für Fach- und Führungskräfte ist dies eine zusätzliche Herausforderung in einer immer schon komplexen Konstellation: Heime, Beratungsstellen oder Sozialdienste sind ja nicht irgendwelche Betriebe, sondern haben einen ganz bestimmten gesellschaftlichen Auftrag zu erfüllen. Sie erbringen sogenannte personenbezogene Dienstleistungen, ihr Kerngeschäft ist die Sorge und Unterstützung von Menschen in verletzlichen Situationen. Das verlangt die Einhaltung hoher professionsethischer Standards. Gleichzeitig muss die Leistungserbringung immer auch wirtschaftlichen Kriterien genügen. Mit den begrenzt verfügbaren Ressourcen soll nachweislich die bestmögliche Wirkung erzielt werden. Die Verknüpfung dieser Ansprüche – Profession, Ökonomie, Ethik – erfordert ein umsichtiges, dem besonderen «Gegenstand» Soziale Organisation angemessenes Management (Herzka, 2017; Herzka & Gehrlach, 2017).

Allerdings können Soziale Organisationen auch auf einen grossen Erfahrungsschatz in Bezug auf das profes-



Wohin soll angesichts des steten Wandels der Weg gehen?

sionelle Handeln in ungewissen Situationen zurückgreifen. In der Sozialen Arbeit, in den Gesundheits- und Bildungsberufen ist der Blick für die Gleichzeitigkeit von Stabilität und Wandel Teil des Handwerks. Es gehört zur Alltagserfahrung, dass sich die Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten laufend ändern, dass vielfältige Anspruchsgruppen wie Angehörige, zuweisende Institutionen und Behörden berücksichtigt werden müssen. Ebenso können sich politische Entscheide oder neue Gesetze sehr direkt auf die Arbeit auswirken. Unter wechselnden Rahmenbedingungen handlungsfähig zu bleiben, ist also eine Schlüsselkompetenz dieser Professionen. Klienten, Patientinnen oder Schüler brauchen Schutz und Sicherheit, damit sie Veränderungsschritte angehen können. Aber auch die Mitarbeitenden sind auf verlässliche Kooperationsmuster angewiesen, um sich für Neues zu begeistern. Stabilität und Wandel bedingen sich gegenseitig.

Nachdenken und handeln in der Praxis

Veränderungsprozesse von Organisationen sind ein Schwerpunktthema für die BFH Soziale Arbeit (Iseli & Wild, 2010). In verschiedenen Beratungsprojekten mit Gemeinden, Vereinen und Stiftungen im Sozial- und Gesundheitswesen geht es beispielsweise um interne Strukturen, um Fragen der strategischen Ausrichtung oder auch um Zusammenschlüsse von Diensten und Organisationseinheiten. Im Master in Sozialer Arbeit führt

die BFH gemeinsam mit der ZHAW seit vielen Jahren das Modul «Wandel und Innovation in Organisationen» durch. Einen zentralen Platz hat Change Management, die Gestaltung des organisationalen Wandels, in der berufsbegleitenden Weiterbildung für Führungskräfte, Stabs- und Projektmitarbeitende. In den konkreten Praxisfeldern der Teilnehmenden zeigt sich die ganze Vielfalt von Veränderungsprozessen: Neue Organisationsformen, Instrumente der Mitarbeiterführung, Restrukturierungen, Ausbaupläne, Neugründungen, Standortfragen. Aktuelle Problemstellungen werden in den Studiengängen mit Theorien, Methoden und Instrumenten verknüpft und von den Studierenden in Gruppendiskussionen und in Einzelarbeiten beleuchtet.

Wenn wir davon ausgehen, dass alles immer in Bewegung ist, dass es aber gleichzeitig zur Führungsaufgabe gehört, Orientierung zu geben, dann muss das Management von Organisationen und ihrem Wandel umfassend angegangen werden. Es braucht ein gutes Sensorium für grosse und kleine Veränderungen im Innern der Organisation und in ihrem Umfeld. Gutes Change Management erfordert einen strategischen Blick, ebenso ist Strategieentwicklung immer auch Change Management. Diese doppelte Perspektive nimmt beispielsweise auch Pia Altorfer ein, die den CAS Change Management im vergangenen Jahr erfolgreich abgeschlossen hat. Als Geschäftsführerin der Stiftung Opferhilfe Bern gehört es zu ihren Kernaufgaben, sich mit Fragen der Positionierung und ▶

Weiterentwicklung ihrer Organisation zu befassen. Die Stiftung ist gut etabliert und führt mit einem Leistungsauftrag des Kantons in Bern und Biel zwei Beratungsstellen. Gerade in dieser stabilen Phase, so die Überlegung ihrer Leiterin, ist es wichtig, sich mit möglichen Zukunftsszenarien zu befassen, Veränderungen in der Organisation und im Umfeld vorausschauend zu analysieren und Einschätzungen für die Weiterentwicklung zu machen. Ihre praxisnahe Auseinandersetzung mit theoretischen Ansätzen und Modellen des Change Managements wurde so zur Grundlage für erste Schritte eines möglichen Prozesses der Strategieentwicklung.

Weiterentwicklung in der Weiterbildung

Diese praxisnahen Studienarbeiten beeinflussen wiederum die Weiterbildungsstudiengänge der BFH. Das Prinzip der Gleichzeitigkeit von Stabilität und Wandel soll auch für das Kursangebot selbst gelten. Im September 2018 wird der CAS «Organisationen im Wandel» lanciert, eine Weiterbildung für Führungskräfte, Projektverantwortliche, Beraterinnen und Berater. Der Studiengang ergänzt Grundlagen des Change Managements mit weiteren Elementen der Organisationslehre. Ein besonderer Fokus wird auf die Rollen und Zuständigkeiten der Beteiligten bei der Gestaltung des Wandels gelegt. Erfolgreiche Veränderungsprozesse basieren auf einer Perspektivenvielfalt: Nach diesem Grundsatz sollen die verschiedenen Sichtweisen – Führungskräfte, Projektleitungen, Beratende, Mitarbeitende, Klientinnen und Klienten – in konkreten Projekten aus der aktuellen Praxis der Studierenden eingebracht werden. Unabhängig von den gerade aktuellen Modellen, Methoden und Instrumenten liegt darin der Schlüssel für gelingende Veränderungen und Weiterentwicklungen: Von anderen lernen, im Austausch neue Sichtweisen entwickeln, mit einem frischen Blick auf alte Fragen und noch unbekannte Herausforderungen. ■

Literatur

- Herzka, M. (2017). *Gute Führung. Ethische Herausforderungen im Nonprofit-Management*. Wiesbaden: Springer VS.
- Herzka, M. & Gehrlach, Ch. (2017). Management in Sozialen Organisationen. *impuls* 2/2017, 24–26. Bern: BFH Soziale Arbeit.
- Herzka, M. & Mowles, C. (2017). Managing amid paradoxes: Perspectives of non-profit management education. In: W. Grillitsch, P. Brandl & S. Schuller (Hrsg.) *Gegenwart und Zukunft des Sozialmanagements und der Sozialwirtschaft*. (S. 509–523). Wiesbaden: Springer VS.
- Iseli, D. & Wild-Näf, M. (2010). Wandel und Innovation in sozialen Organisationen. In: P. Benz Bartoletta, M. Meier Kressig, A. M. Riedi, M. Zwilling (Hrsg.). *Soziale Arbeit in der Schweiz. Einblicke in Disziplin, Profession und Hochschule*. (S. 102–112). Bern: Haupt.
- Laloux, F. (2015). *Reinventing Organizations*. München: Vahlen.
- Mowles, C. (2015). *Managing in Uncertainty. Complexity and the paradoxes of everyday organizational life*. London: Routledge.
- Oestereich, B. & Schröder, C. (2017). *Das kollegial geführte Unternehmen. Ideen und Praktiken für die agile Organisation von morgen*. München: Vahlen.
- Stacey, R. D. (2012). *Tools and techniques of leadership and management*. London: Routledge.

CAS Organisationen im Wandel

Das Weiterbildungsangebot startet im September 2018. Es richtet sich an Führungskräfte, Projektleitungen sowie Beraterinnen und Berater. Der CAS vermittelt die Grundlagen zu Organisation, Strategie und Veränderung, Führung in Veränderungsprozessen, Kommunikation, Konfliktmanagement, Organisationsberatung und Qualitätsentwicklung. Aktuelle Fragestellungen aus den Organisationen der Teilnehmenden werden im Studiengang gemeinsam und praxisnah bearbeitet.

Der Studiengang ist Teil des MAS Integratives Management und des MAS Mediation und umfasst 23 Studientage.

Weitere Informationen und Anmeldung:

soziale-arbeit.bfh.ch
Web-Code: C-MAN-4

Aktuelles

Dienstleistung

Revision der Qualitätsnorm für die Arbeitsintegration

Über 100 Organisationen im Bereich der Arbeitsintegration tragen ein Gütesiegel, das die Qualität ihrer Angebote garantiert. Die BFH hat die hierfür schweizweit angewandte Qualitätsnorm SVOAM:2010 revidiert und weiterentwickelt. Den Auftrag erhielt sie von Arbeitsintegration Schweiz (AIS), dem nationalen Dachverband der sozialen und beruflichen Integration.

In Interviews mit Stakeholdern wie dem SECO hat das Projektteam zunächst die Stärken und Schwächen der bisherigen Norm samt Weiterentwicklungsbedarf ermittelt. Auf der Grundlage der aktuellen Fachliteratur und in enger Zusammenarbeit mit verschiedenen Praxispartnern wurden neue Anforderungen formuliert;

zum einen an die Fallführung hinsichtlich Beziehungsgestaltung, Matching, Partnerbetriebe und Konfliktregelungen; zum anderen an das Management punkto Risiko- und Wissensmanagement, Richtlinien der internen Kontrollsysteme IKS und Mitarbeitendenführung. Neu ist die Norm zudem modular aufgebaut, um bestehende Zertifizierungen zu berücksichtigen und ein für die Organisation und ihr spezifisches Angebot passendes «Set» von Anforderungen bereitzustellen. Die Einführung der revidierten Norm ist auf Anfang 2019 geplant.

Kontakt

Prof. Dr. Christoph Gehrlach
christoph.gehrlach@bfh.ch
Telefon +41 31 848 37 05

Weiterbildung

Angebot	Datum	Web-Code
Kurse zum Thema Schulsozialarbeit und Jugendarbeit		
Schulsozialarbeit in Kindergarten und Unterstufe	17./18. Mai 2018, 9.00–16.45 Uhr	K-SSA-4
Krisenintervention mit der Methode des Themenzentrierten Theaters TZT®	30. Mai und 22. Juni 2018	K-SSA-14
Zu weit weg – zu nah – Prävention von sexuellen Übergriffen	4. Juni 2018, 9.00–16.45 Uhr	K-SSA-8
Mut zu Elternarbeit und Elternbildung	8. Juni 2018, 9.00–16.45 Uhr	K-SSA-9
Mut zur Arbeit mit Gruppen und Klassen	15. Juni 2018, 9.00–16.45 Uhr	K-SSA-10
Schulsozialarbeit: Profil und methodische Vielfalt gewinnen	August bis November 2018	K-SPE-16
Diversity Grundlagentraining – Vielfalt an Schulen als Ressource erkennen und einsetzen	14./15. September 2018, 9.00–16.45 Uhr	K-SSA-11
Umgang mit komplexen Konflikten, Ausgrenzung und Gewalt in Schulen	19. September 2018, 9.00–16.45 Uhr	K-SSA-11
Kindeswohlgefährdung erkennen und angemessen handeln	15./16. November 2018, 9.00–16.45 Uhr	K-EKS-9
Schulsozialarbeit und Jugendarbeit und Neue Medien	19. November 2018, 9.00–16.45 Uhr	K-SSA-5
Kurse zum Thema Qualitätsentwicklung		
Lean Management im Sozial- und Gesundheitswesen	29. November 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-QM-29
Certificate of Advanced Studies (CAS)		
CAS Führungskompetenzen	Juni 2018 bis März 2019	C-SOZ-3
CAS Organisationen im Wandel	September 2018 bis Juni 2019	C-MAN-4
CAS Konfliktmanagement	Einstieg mit dem Fachkurs Konfliktmanagement	C-SOZ-8
Master of Advanced Studies (MAS)		
MAS Integratives Management	Einstieg jederzeit möglich	M-MAN-1
Infoveranstaltungen		
Infoveranstaltung MAS Integratives Management, CAS Organisationen im Wandel, CAS Führungskompetenzen	22. Mai 2018, 17.15–18.15 Uhr	IW-MAN-8

Wirkungen von Integrationsprogrammen messen



Kaspar Hauser leitet den Geschäftsbereich Arbeitsintegration der Stadt Zürich, der Teil der Sozialen Einrichtungen und Betriebe (SEB) ist.

Interview:

Reto Jörg

Projektleiter socialdesign ag
reto.joerg@socialdesign.ch

Prof. Dr. Peter Neuenschwander

Dozent

peter.neuenschwander@bfh.ch

Der Geschäftsbereich Arbeitsintegration der Stadt Zürich bietet Programme zur beruflichen und sozialen Integration für verschiedene Zielgruppen an. Die Wirkungen dieser Programme misst seit Anfang 2018 ein Instrument, das die BFH zusammen mit der Firma socialdesign ag entwickelt hat.

Mit dem Instrument lassen sich ausserdem die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Wirkungen und bestimmten Klientenmerkmalen ermitteln. Ist das für Sie von Nutzen?

Ja, denn wir erhoffen uns davon zusätzliche Erkenntnisse für unser Matching. In der Arbeitsintegration ist es erfolgsentscheidend, Klientinnen und Klienten in Programme zu vermitteln, die ihren Bedürfnissen und Potenzialen entsprechen. Dieses Matching ist wegen der neuen Strategie zur beruflichen und sozialen Integration im Sozialdepartement der Stadt Zürich besonders wichtig für uns. Im Rahmen des Gegenleistungsprinzips

«Wir wollen den Nutzen unserer Programme in Zukunft noch besser und vor allem umfassender ausweisen.»

Kaspar Hauser, welche Zielgruppen stehen bei Ihnen im Zentrum?

Unsere Integrationsangebote richten sich an rund 1500 sozialhilfebeziehende Erwachsene, stellenlose Jugendliche und Personen mit IV-Massnahmen oder IV-Rente. Unsere Hauptzielgruppe sind arbeitsfähige Erwachsene, die von der Sozialhilfe der Stadt Zürich abhängig sind. Sie machen etwa 85 Prozent unserer Klientinnen und Klienten aus.

Welche Bedeutung hat die Wirkungsmessung in Ihrer Organisation?

Unsere Angebote zielen auf eine möglichst schnelle und nachhaltige Integration der Klientinnen und Klienten ins Arbeitsleben, um ihrer sozialen und beruflichen Ausgrenzung vorzubeugen. Mit der Wirkungsmessung können wir prüfen, inwiefern wir unsere Ziele erreichen. Sie liefert uns eine Grundlage für die fachliche Auseinandersetzung und Hinweise, wie wir unsere Angebote verbessern können.

Ein Integrationsverlauf ist erfolgreich, wenn die Lebenssituation stabilisiert ist, die Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmarktfähigkeit erhalten bleiben oder sich verbessert haben und eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt angetreten wird. Häufig wird die Wirkung nur an diesem letzten Ziel festgemacht, also an der beruflichen Integration. Die Wirkungen gehen aber weit darüber hinaus, sie betreffen auch die Gesundheit, das psychische Befinden und das soziale Umfeld der Klientinnen und Klienten. Das sind Ressourcen, die eine erfolgreiche Integration unterstützen, aber schwieriger zu messen sind. Mit dem Instrument möchten wir auch Wirkungen in diesen Bereichen erfassen.

soll die Freiwilligkeit stärker gewichtet werden. Unter anderem erhalten die Klientinnen und Klienten modular aufgebaute Integrationsangebote, was die Unterstützung bedarfsgerechter machen soll. Wichtig ist uns dabei, die Motivation unserer Klientinnen und Klienten als Treiber für Veränderungsprozesse zu nutzen.

Ein neues Instrument zur Wirkungsmessung in einen laufenden Betrieb einzuführen bringt einiges mit sich. Wie lief das bei Ihnen?

In meinen Augen hat es sich bewährt, dass nicht sämtliche Bezugspersonen der Klientinnen und Klienten die Erhebungen durchführen, sondern vor allem die Mitarbeitenden der Sekretariate. So sind verhältnismässig wenige Leute in die Messung involviert. Ausserdem haben wir das Instrument in den regulären Eintrittsprozess integriert. Dazu war eine Schulung der Mitarbeitenden notwendig, die zusammen mit der BFH und socialdesign gemacht wurde. Wir haben auch unser Kader einbezogen, indem wir das Projekt mitsamt dem Instrument vorgestellt haben. Ich glaube, wir haben dadurch bei den Führungskräften eine gute Akzeptanz erreicht.

Auch die Klientinnen und Klienten scheinen das Instrument gut zu akzeptieren. Obwohl die Teilnahme frei-



willing ist, haben nur wenige den Fragebogen nicht ausgefüllt. Meistens lag der Grund in den sprachlichen Fähigkeiten.

Was erhoffen Sie sich von der Wirkungsmessung insgesamt?

Die Ergebnisse sollen die Grundlage für den fachlichen Diskurs bilden, in unseren Teams und möglichst auch in der gesamten Organisation. Wir sprechen hier von komplexen Wirkungszusammenhängen. Die Ausgestaltung unserer Programme ist nur einer von mehreren Faktoren. Der Erfolg von Integrationsmassnahmen hängt ja auch von der äusserst individuellen Ausgangslage der Klientinnen und Klienten ab. Genauso spielt die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Aufgrund dieser Komplexität ist eine Auseinandersetzung mit den Ergebnissen zusammen mit unseren Fachleuten wichtig. Ich hoffe, wir können schliesslich Massnahmen definieren, um unsere Prozesse und Angebote weiter zu verbessern.

Ausserdem planen wir die Kommunikation der Ergebnisse gegenüber zuweisenden Stellen und der Öffentlichkeit, um zu einem breiten fachlichen Diskurs beizutragen. Die Kosten unserer Angebote und die Vermittlungserfolge in den ersten Arbeitsmarkt kennen wir sehr genau. Den Nutzen unserer Programme wollen wir in Zukunft noch besser und vor allem umfassender ausweisen, als es uns heute möglich ist. Die Wirkungsmessung soll uns dabei unterstützen.

Das Instrument sieht ausser einer Erst- und Zweitbefragung auch die Möglichkeit einer Erhebung zu einem dritten Zeitpunkt vor, um langfristige Entwicklungen zu erfassen. Ist eine Drittbefragung bei Ihnen auch ein Thema? Wenn die Ergebnisse vorliegen und für die Weiterentwicklung unserer Angebote hilfreich sind, werden wir

eine Drittbefragung prüfen. Weil die Zweitbefragung erst Ende Jahr abgeschlossen sein wird, werden wir die Ergebnisse nicht vor dem ersten Quartal 2019 haben. ■

Das Instrument WiMe-Int©

Das Instrument wurde von der BFH und der Firma socialdesign ag entwickelt. Es misst die Effekte von Integrationsprogrammen anhand von sechs Wirkungsdimensionen: 1) berufliche und materielle Situation, 2) physische und psychische Gesundheit, 3) Gesundheitsverhalten und Tagesstruktur, 4) soziale Integration, 5) Sprach- und Arbeitsmarkt Kompetenzen, 6) Motivation und Zukunftsperspektiven.

Das Basismodul sieht zwei Messzeitpunkte vor. Die Erstbefragung findet bei Programmeintritt (Nullmessung) statt, die Zweitbefragung sechs Monate später (Erfolgsmessung). Die Auswertung erfolgt in drei Schritten: Die Zielgruppenanalyse liefert eine detaillierte Beschreibung der Programmteilnehmenden. Die Wirkungsanalyse untersucht die Veränderungen zwischen Null- und Erfolgsmessung. Die multivariate Analyse ermittelt die signifikanten Einflussfaktoren hinsichtlich der festgestellten Wirkungen.

Drei Zusatzmodule bieten weitere Möglichkeiten: Das erste beinhaltet eine Drittbefragung, um Aussagen über die Nachhaltigkeit der Programmwirkungen zu ermöglichen. Das zweite Zusatzmodul lässt zusätzliche Auswertungen über programmspezifische Befragungsmodule zu. Das dritte Zusatzmodul besteht in einer Kosten-Nutzen-Analyse.

Für weitere Informationen:

Samuel Wetz, samuel.wetz@socialdesign.ch

Wie gut sind die Arbeitsbedingungen in der Schweiz?



Thomas Oesch
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
thomas.oesch@bfh.ch



Tobias Fritschi
Dozent
tobias.fritschi@bfh.ch

Die Digitalisierung beunruhigt die Arbeitnehmenden. Sie können zudem ihre Arbeitszeiten immer weniger beeinflussen. Und in den Grenzregionen werden die Arbeitsbedingungen auffallend schlechter beurteilt. Dies sind einige der bemerkenswerten Befunde des Barometers Gute Arbeit von BFH und Travail.Suisse. Die Qualität der Arbeitsbedingungen ist dennoch zufriedenstellend.

Zufriedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ein produktives Arbeitsklima sind für den Wirtschaftsstandort Schweiz wichtig. Deshalb erheben die BFH und Travail.Suisse mit dem «Barometer Gute Arbeit» seit drei Jahren Zahlen zur Qualität der hiesigen Arbeitsbedingungen. Das Instrumentarium, auf dem die Erhebung basiert, ist international erprobt. 1'400 Arbeitnehmende haben an der letztjährigen repräsentativen Umfrage teilgenommen.

Jede vierte Person erlebt häufig belastende Stresssituationen

Insgesamt wird die Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden im Jahr 2017, wie auch in den beiden Vorjahren, als gut beurteilt. 81 Prozent der befragten Arbeitnehmenden sind in hohem oder sehr hohem Mass zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Andere Befragungen ergeben ähnlich hohe Zufriedenheitswerte: gemäss der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey EWCS, 2015) sind 88 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz mit ihrer Arbeit (sehr) zufrieden (Krieger et al., 2017).

Die **Motivation** der Arbeitnehmenden in der Schweiz ist als hoch einzustufen, was sich im Indexwert von 70 widerspiegelt (vgl. Kasten). In Bezug auf die Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten als Teilaspekte der Motivation fällt das Urteil der Arbeitnehmenden schlechter aus. Beispielsweise geben 61 Prozent der Erwerbstätigen an, dass sie keinen oder nur geringen Einfluss auf die Menge der zu leistenden Arbeit haben. Im Bereich der Entwicklungsmöglichkeiten wird sichtbar, dass bei 19 Prozent der Arbeitnehmenden kein Mitarbeitergespräch stattfindet und dass weitere 34 Prozent der Erwerbstätigen das jährliche Gespräch als wenig konstruktiv empfinden.

Die Qualität der Arbeitsbedingungen in Bezug auf die **Sicherheit** wird von den Arbeitnehmenden mit einem

durchschnittlichen Indexwert von 67 nicht ganz so gut beurteilt wie die Motivation. Das Finden eines vergleichbaren Jobs im Falle eines Arbeitsplatzverlusts (50 Punkte) und der Einfluss auf Veränderungen am Arbeitsplatz (53 Punkte), beides Aspekte der Sicherheitsdimension, werden von den Arbeitnehmenden vergleichsweise kritisch beurteilt.

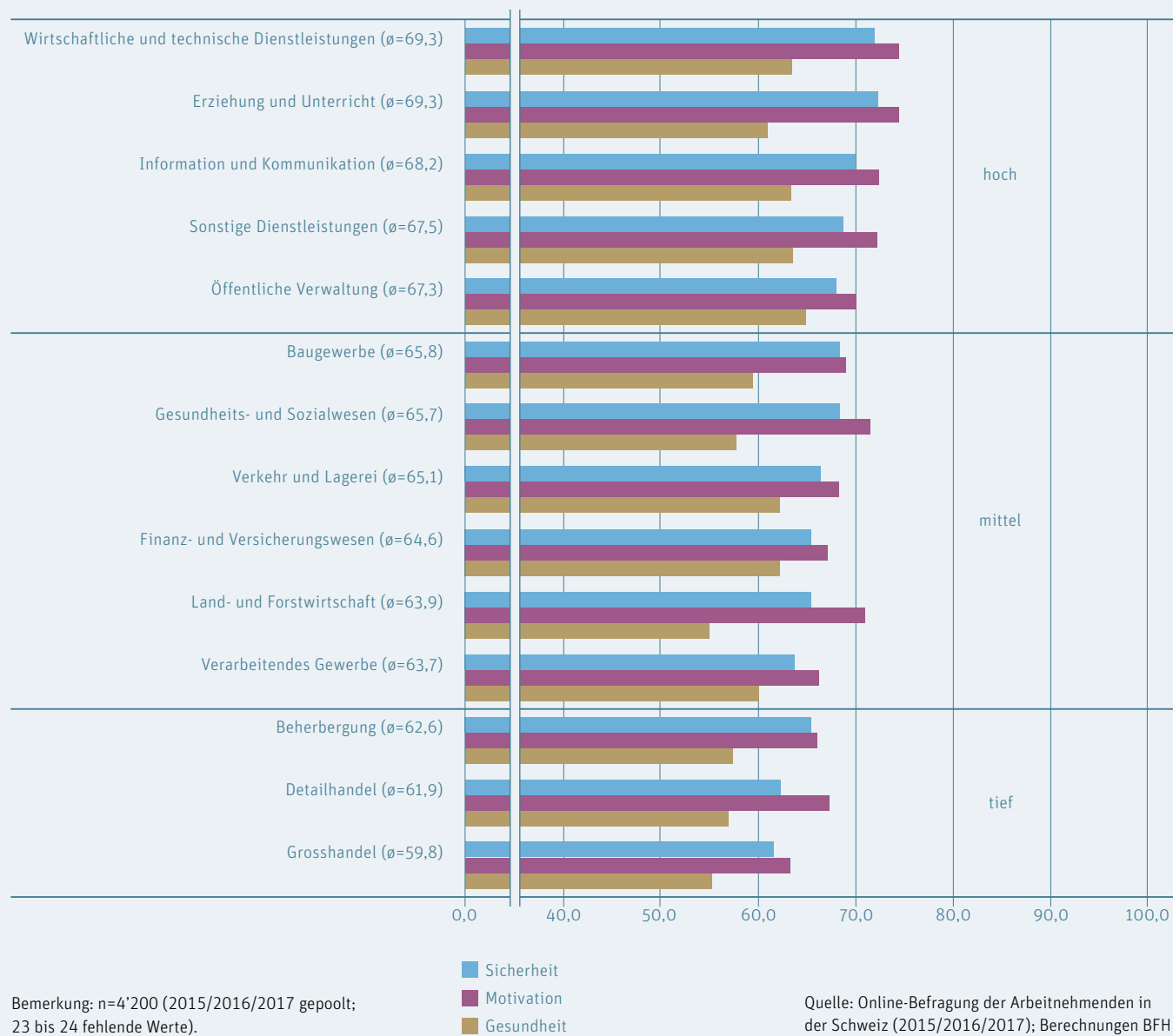
Im Bereich der **Gesundheitsfaktoren** zeigt sich, dass viele Erwerbstätige Stress beziehungsweise psychischen Belastungen ausgesetzt sind. 41 Prozent geben an, dass sie sich oft oder sehr häufig durch ihre Arbeit gestresst fühlen. Davon sind 70 Prozent durch diese Stresssituationen stark oder eher stark belastet. Anders gesagt: Insgesamt 29 Prozent der Erwerbstätigen berichten von häufigen und belastenden Stresserlebnissen bei der Arbeit. Zudem sind rund zwei Fünftel der befragten Arbeitnehmenden am Ende des Arbeitstages oft emotional erschöpft. Diese Belastungen stehen eher positiven Einschätzungen bei den Entlastungsfaktoren gegenüber. Zwei Drittel der Erwerbstätigen geben an, dass sie genügend freie Zeit pro Woche haben, um sich von der Arbeit zu erholen und bei 77 Prozent der Arbeitnehmenden entspricht die Ausstattung des Arbeitsplatzes ihren Bedürfnissen.

Schlechte Befunde im Niedriglohnbereich

Das «Barometer Gute Arbeit» zeigt auch, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen von den Erwerbstätigen je nach Wirtschaftszweig unterschiedlich beurteilt wird. Über die Jahre 2015 bis 2017 hinweg betrachtet liegt das Gesundheits- und Sozialwesen in der Bewertung der Arbeitsbedingungen im Mittelfeld, noch vor dem Finanz- und Versicherungswesen (vgl. Abbildung 1). Es fällt auf, dass die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen die gesundheitsrelevanten Faktoren vergleichsweise schlecht beurteilen.

Die Bildungsbranche befindet sich zusammen mit den wirtschaftlichen und technischen Dienstleistungen an

Abbildung 1: Mittlere Indexwerte der Hauptdimensionen Sicherheit, Motivation und Gesundheit nach Branche (in absteigender Reihenfolge)



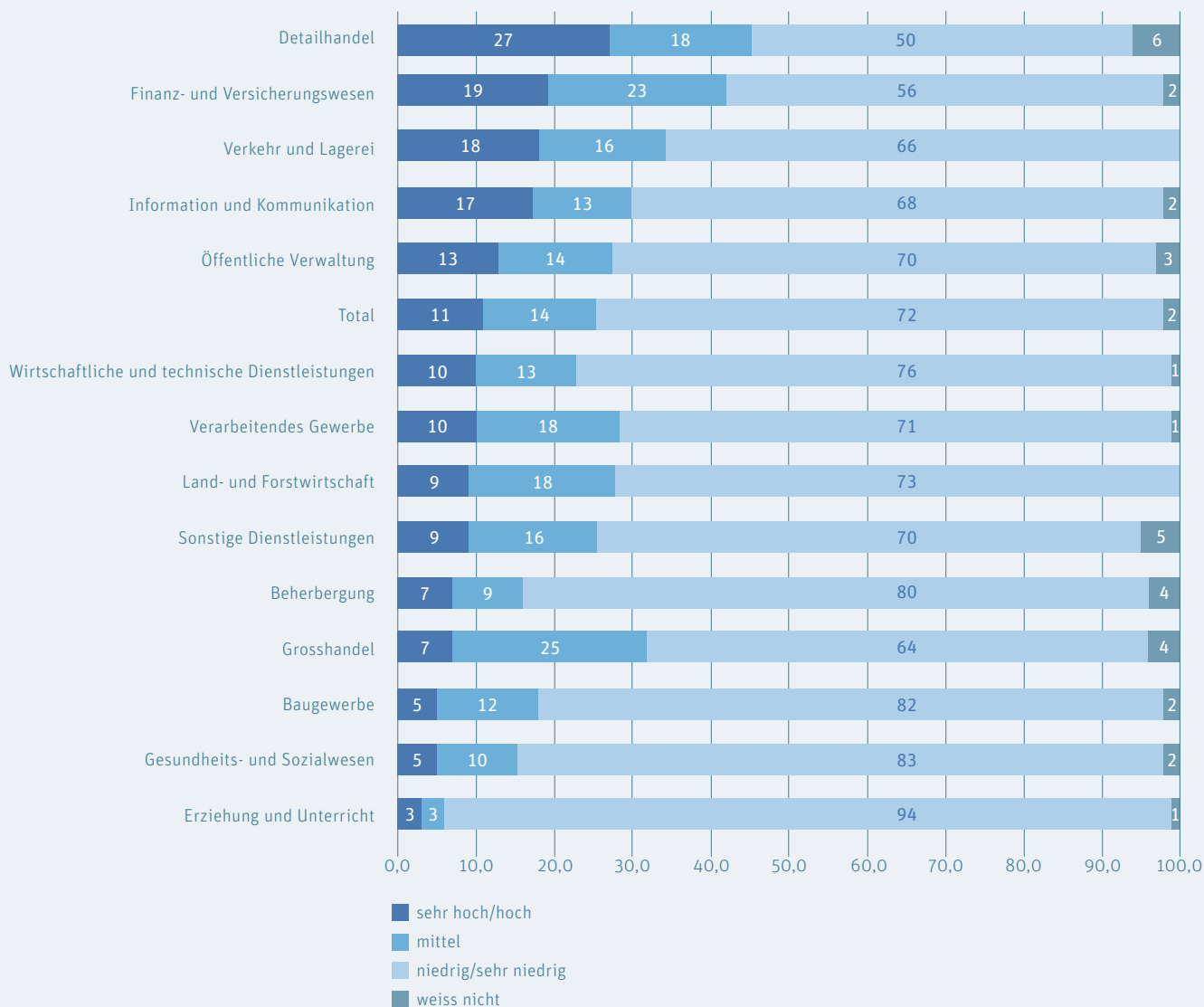
der Spitze der Rangliste. Hier sind also die Arbeitsbedingungen besonders gut. In diesen Branchen verfügt die Mehrzahl der Beschäftigten über einen Tertiärabschluss (Höhere Berufsbildung, Hochschule). Damit zeigt sich, dass Personen mit einem Tertiärabschluss bedeutend höhere Werte in den Dimensionen Sicherheit und Motivation erzielen als Personen mit einem Berufsabschluss oder ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss.

Am Ende der Rangliste befinden sich das Gastgewerbe sowie der Gross- und Detailhandel. Letztere sehen sich auch überdurchschnittlich vom Strukturwandel durch die Digitalisierung betroffen (vgl. Abbildung 2). Auch dies ist ein Hinweis darauf, dass besser qualifizierte Mitarbeitende auf bessere Arbeitsbedingungen treffen.

Grenzregionen: Qualität geringer

Die Qualität der Arbeitsbedingungen wird in bestimmten Regionen von den Arbeitnehmenden schlechter beurteilt. Insbesondere bei den Hauptdimensionen Sicherheit und Motivation gibt es bedeutende Unterschiede zwischen der Deutschschweiz auf der einen Seite und den Kantonen Wallis, Waadt, Genf und Tessin auf der anderen. In der Genferseeregion und im Tessin, wo viele Grenzgängerinnen und Grenzgänger arbeiten, beurteilen die dort lebenden Arbeitnehmenden verschiedene Kriterien der Sicherheitsdimension deutlich schlechter als die Beschäftigten in der restlichen Schweiz. Sie machen sich beispielsweise weitaus mehr Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes. Im Kanton Tessin ist die Angst, keine vergleichbare Stelle mehr finden zu können, am grössten.

Abbildung 2: Einschätzung der Arbeitnehmenden zur Wahrscheinlichkeit eines Stellenverlusts infolge der Digitalisierung in den nächsten 10 Jahren differenziert nach Branche (sortiert nach absteigendem Anteil «sehr hoch/hoch»)



Quelle: Online-Befragung der Arbeitnehmenden in der Schweiz (2017); Berechnungen BFH

Wie sehen die Trends aus?

Der Blick auf die Ergebnisse für die drei letzten Jahre zeigt, dass in allen Dimensionen des Barometers gewisse negative Tendenzen festgestellt werden können. Signifikante Veränderungen sind aber nur bei wenigen Qualitätsmerkmalen erkennbar. Ein solches Merkmal betrifft die Arbeitszeiten. Die befragten Arbeitnehmenden geben an, sie in den letzten drei Jahren immer weniger beeinflussen zu können. Dies gilt insbesondere für Personen im Gross- und Detailhandel sowie im Gastgewerbe. Auch das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) kommt beim Vergleich mit den Ergebnissen der EWCS in den Jahren 2005 und 2015 zum Schluss, dass die Arbeitszeiten in der Schweiz durch die Arbeitnehmenden weniger flexibel handhabbar geworden sind (Krieger et al., 2017).

Die Trendbetrachtung zeigt zudem, dass das Finden

eines vergleichbaren Jobs seit 2015 schwieriger geworden ist. Insbesondere für Personen, die im Erziehungs- und Unterrichtswesen oder im Bereich freiberuflicher, wirtschaftlicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen tätig sind, sind die Aussichten schlechter geworden. Betroffen von diesem Phänomen sind damit Branchen, in welchen relativ gute Arbeitsbedingungen vorliegen.

Im Bereich der Gesundheit werden Stress, emotionale Erschöpfung und Überstunden von den Arbeitnehmenden als weniger belastend empfunden, während die subjektive körperliche Belastung grösser geworden ist. Diese Tendenz deckt sich mit der längerfristigen Betrachtung im Rahmen der EWCS. Der Vergleich zwischen 2005 und 2015 macht deutlich, dass die Arbeitnehmenden in der Schweiz bei den meisten der untersuchten physischen Belastungen eine Zunahme erfahren.

Detailhandel: Hohe Automatisierungswahrscheinlichkeit

Mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt wurden die Arbeitnehmenden im Rahmen der dritten Befragungswelle gefragt, wie hoch sie die Wahrscheinlichkeit einschätzen, dass ihre Stelle in den nächsten zehn Jahren durch digitale Technologien ersetzt wird (vgl. Abbildung 2). Mit 72 Prozent über alle Branchen hinweg ist die grosse Mehrheit der Erwerbstätigen überzeugt, dass diese Wahrscheinlichkeit klein oder sehr klein ist. 14 Prozent der Arbeitnehmenden gehen von einer mittelgrossen Wahrscheinlichkeit aus und 11 Prozent von einer hohen oder sehr hohen.

Allerdings ist diese Sorge mit 27 Prozent bei Personen, die im Detailhandel tätig sind, recht verbreitet (mehr als jede vierte Person). Auch im Finanzsektor sind solche Ängste nicht selten (mit 19 Prozent bei fast jeder fünften Person). Weit weniger bedrohlich erscheint die Digitalisierung den Arbeitnehmenden im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Unterrichtswesen (mit 5 respektive 3 Prozent der Beschäftigten), deren Dienstleistungen stark von der direkten zwischenmenschlichen Beziehung geprägt sind und sich als weniger (rasch) automatisierbar darstellen.

Deloitte (2016) hat für einen Zeitraum von 20 Jahren berechnet, wie viele Beschäftigte in der Schweiz je nach Wirtschaftszweig einer hohen Automatisierungswahrscheinlichkeit ausgesetzt sind. Als Basis für die Berechnungen dienten Schätzungen von US-Expertinnen und -Experten für 702 Berufe. Diese Werte liegen deutlich höher: sie bewegen sich zwischen 17 Prozent im Gesundheitswesen und in der öffentlichen Verwaltung (tiefster Wert) und 76 Prozent in der Landwirtschaft (höchster Wert).

Ausblick

In der Umfrage von 2017 gaben 70 Prozent der Befragten an, dass sie an einem Vergleich ihrer persönlichen Arbeitsbedingungen mit dem Durchschnitt in ihrer Branche interessiert sind. Das Interesse an einem Vergleich ist also hoch. Deshalb planen die BFH und Travail Suisse die Entwicklung einer online verfügbaren Applikation, die eine einfache Standortbestimmung erlauben soll. So erhalten nicht nur Arbeitnehmende ein Instrument, das den Vergleich erleichtert. Auch für Betriebe dürften die Qualitätsmessungen und Vergleichsmöglichkeiten interessant sein. ■

Literatur:

- Deloitte (2016): *Transformation der Schweizer Wirtschaft. Die Auswirkungen der Automatisierung auf Beschäftigung und Branchen*. Abgerufen von: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/innovation/ch-de-cons-innovation-transforming-swiss-economy.pdf>
- Krieger, Ralph, Graf, Maggie & Vanis, Margot (2017): *Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015. Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Oesch, Thomas, Fritschi, Tobias & Fischer, Gabriel (2017): *«Barometer Gute Arbeit». Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden – Ergebnisse für die Jahre 2015, 2016 und 2017*. Bern: Berner Fachhochschule BFH.

Methodik

Die Methodik des Barometers Gute Arbeit orientiert sich am deutschen DGB-Index Gute Arbeit, welcher auf eine gemeinschaftliche Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und seiner Mitglieds-gewerkschaften zurückgeht. Er bildet die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten ab. Travail Suisse hat zusammen mit der BFH das Indexmodell und den Fragebogen für die Schweiz auf der Basis des DGB-Index Gute Arbeit weiterentwickelt und optimiert.

Die Qualität der Arbeitsbedingungen wird mit den Dimensionen **Motivation**, **Sicherheit** und **Gesundheit** erfasst. Diese werden jeweils in zwei Teildimensionen unterteilt: für die **Motivation** werden Sinn und Wertschätzung sowie Gestaltbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten erfragt; bei der **Sicherheit** stehen Perspektive sowie Vertrauen und Zufriedenheit im Zentrum und für die **Gesundheit** Belastung und Entlastung. Diese sechs Teildimensionen beruhen wiederum auf einzelnen Kriterien, welche anhand von einem oder mehreren Items gemessen werden. So mussten die Befragten etwa zur Einschätzung der Belastung zuerst angeben, ob gewisse förderliche oder hinderliche Faktoren am Arbeitsplatz vorliegen. In einer zweiten Teilfrage wurden sie sodann zu ihrer subjektiven Einschätzung befragt. Die realisierten Antwortkombinationen erhielten Werte zwischen 0 und 100, wobei ein Indexwert von 100 einer optimalen Arbeitssituation entspricht.

Arm und krank – Gesund und reich?



Dr. Oliver Hümbelin
Soziologe und Ungleichheitsforscher
oliver.huembelin@bfh.ch

Bereits zum dritten Mal findet am 22. Juni 2018 in Bern die Nationale Tagung Gesundheit & Armut statt. An diesem Tag dreht sich alles um Fragen wie: Macht Armut krank? Macht sie alle gleich krank? Gelten diese Zusammenhänge heute noch genauso wie vor 50 Jahren? Der folgende Beitrag richtet den Blick auf aktuelle nationale und internationale Forschungsergebnisse.

Nach wie vor leben wir in einer sehr ungleichen Welt, wie die Grafik von gapminder.org in Abbildung 1 anschaulich darstellt (Gapminder Team, 2016). Während im reichen Europa die Menschen in der Regel über 80 Jahre alt werden, liegt die Lebenserwartung in vielen Ländern Afrikas bei knapp 60 Jahren oder darunter. Wo materieller Wohlstand verbreitet ist, leben Menschen länger. Wohlstand und Lebenserwartung gehen scheinbar im Gleichschritt einher. Die Unterschiede sind von Land zu Land zwar markant. Doch belegen Zahlen, die seit dem 19. Jahrhundert vorliegen, dass die Menschen in Regionen, die wirtschaftlich aufgeschlossen haben, im Schnitt gesünder und länger leben (vgl. <https://www.gapminder.org/tools/>).

Unterschiede bleiben bestehen

Renommierte Gesundheitsforscher wie Mel Bartley (2017) und Hans Rosling (2010) stimmen der positive Trend zunächst optimistisch. Mit Fokus auf die westliche Welt beschäftigt die Wissenschaft jedoch die Feststellung, dass innerhalb der wohlhabenden Länder Gesundheit und Lebenserwartung sehr unterschiedlich ausfallen (Townsend, Davidson & Whitehead, 1986). Das heisst, selbst wenn es gelingen sollte, den Wohlstand global gleichmässiger zu verteilen, bedeutet dies nicht, dass alle davon profitieren. Innerhalb von Gesellschaften tun sich markante Gräben auf.

Tagungsinformationen

Die 3. Nationale Tagung Gesundheit & Armut findet am Freitag, 22. Juni 2018 an der UniS, Schanzeneckstrasse 1, Bern statt. Sie wird von der BFH in Zusammenarbeit mit Partnern organisiert. Die Tagung ist zweisprachig (d/f) und interdisziplinär ausgerichtet.

Informationen und Anmeldung

soziale-arbeit.bfh.ch
Web-Code: T-SOZ-13

In Grossbritannien ist die Datenlage diesbezüglich am verlässlichsten. Bleich, Jarlenski, Bell und LaVeist (2012) können die altersbereinigte Lebenserwartung bereits seit 1982 nach sozio-ökonomischem Status vergleichen. Zwischen 1982 und 2006 ist demnach die Lebenserwartung bei Männern mit hohem sozio-ökonomischem Status von 75,6 auf 80,4 Jahre gestiegen, also um rund 5 Jahre. Bei Männern mit tiefem Status war das Ausgangsniveau bereits tiefer (70,7 Jahre) und auch die Verbesserung ist geringer ausgefallen (plus 4 Jahre).

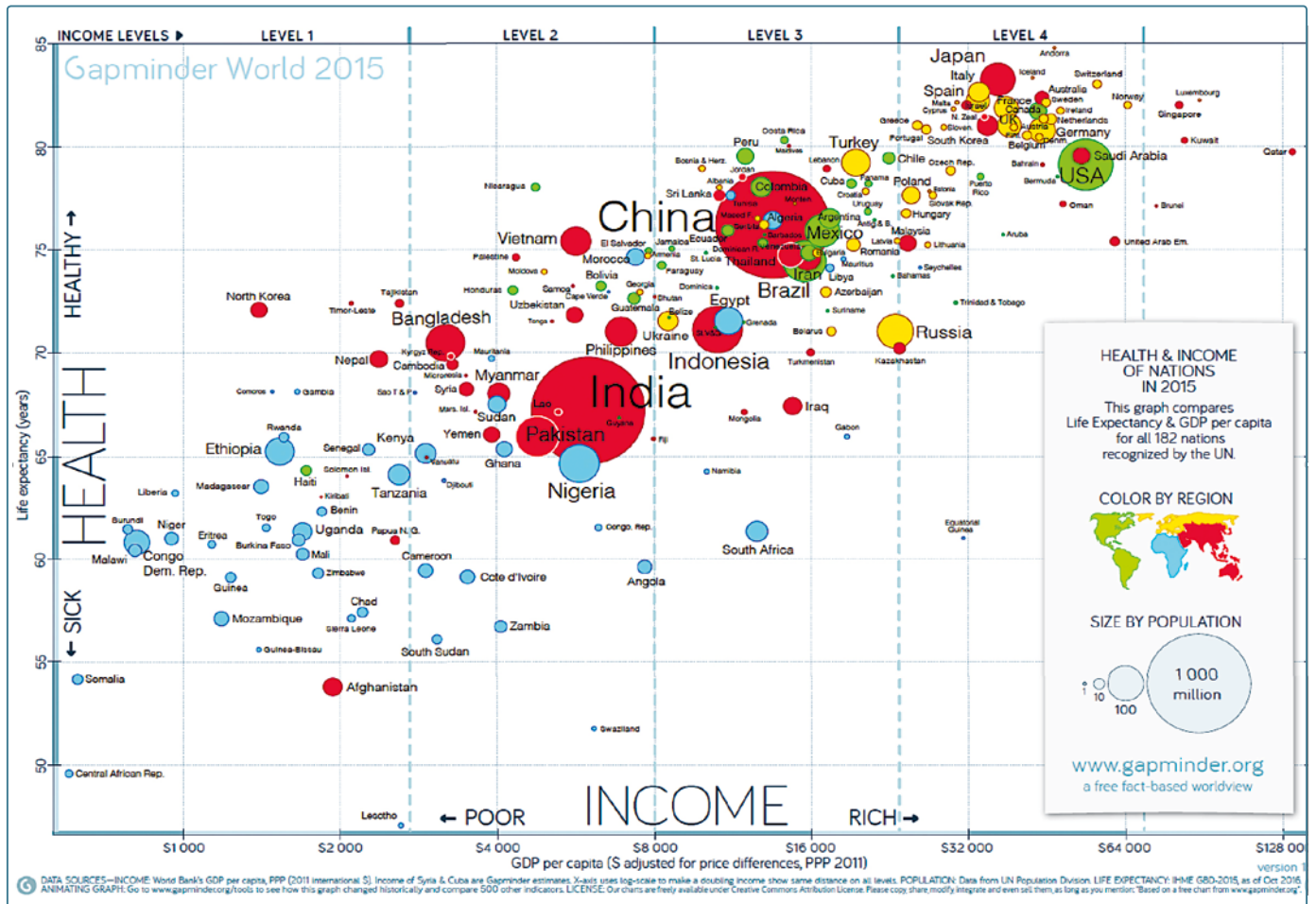
Dank medizinischem Fortschritt steigt die Lebenserwartung aller, aber nicht für alle gleichermassen. Unterschiede bleiben bestehen oder werden sogar grösser. Auch in anderen Ländern Europas zeigen sich starke Unterschiede entlang von Bildungsschichten (Kunst et al., 2005). Diese halten sich auch über die Zeit hartnäckig. In einzelnen Ländern (Spanien, Italien) sind sie sogar grösser geworden.

Und die Schweiz?

Die Schweiz bildet keine Ausnahme. Auch hier existieren erhebliche Unterschiede in Bezug auf Lebenserwartung und Gesundheit. Im Alter von 30 Jahren haben Männer mit einem Bildungsabschluss auf Tertiärstufe eine um 4,6 Jahre höhere Lebenserwartung als Männer mit tiefem Bildungsniveau. Bei Frauen beträgt die Differenz 2,3 Jahre (BFS, 2018).

Bei einer Reihe von weiteren Indikatoren zum Gesundheitszustand der Bevölkerung in der Schweiz zeigen sich ebenfalls markante Unterschiede (vgl. Schweizerisches Gesundheitsobservatorium OBSAN, 2018). Der Vergleich der einkommensschwächsten Bewohnerinnen und Bewohner der Schweiz mit den Wohlhabendsten zeigt etwa, dass Menschen, die nur über wenig finanzielle Mittel verfügen, häufiger unter Bluthochdruck (23,6 Prozent im Vergleich zu 15,9 Prozent) oder Depressionen (9,4 Prozent gegenüber 4,2 Prozent) leiden. Auch starke körperliche Beschwerden sind weitaus häufiger (25,5 Prozent gegenüber 15,8 Prozent). Insgesamt beurteilt diese Bevölkerungsgruppe ihre Gesundheit markant seltener als «gut bis sehr gut» (74,2 Prozent gegenüber 90,3 Prozent).

Abbildung 1: Lebenserwartung und Einkommen von 182 Nationen im Jahr 2015



Quelle: Basierend auf einer frei verfügbaren Grafik von www.gapminder.org

Ein Teufelskreis

In wohlhabenden Ländern scheinen gesundheitliche Chancen also sehr ungleich zu sein. Dass sich trotz medizinischem Fortschritt und Verbesserung vieler Sozialversicherungsleistungen gesundheitliche Ungleichheiten so hartnäckig halten, erstaunt die Fachwelt weltweit. Manch einer hatte geglaubt, dass ein flächendeckender Zugang zur medizinischen Grundversorgung, der in vielen Ländern Europas möglich gemacht wurde, die größten gesundheitlichen Unterschiede beheben könnte. Diese Hoffnung konnte nicht eingelöst werden.

Natürlich ist ein einfacher Zugang zum Gesundheitssystem wichtig. Doch in der Regel sind chronische Krankheiten die Folge einer Verkettung widriger Umstände und Ereignisse im Lebensverlauf, die über einen längeren Zeitraum auf die Gesundheit einwirken. Mit einem Arztbesuch allein können diese nicht gelöst und behoben werden. Besonders trifft dies Menschen in Armut oder an der Armutsgrenze, weil prekäre Lebenslagen oft mit gehäuften Belastungen verbunden sind. Dazu gehören schlechte Wohnbedingungen (Bochsler et al., 2016) oder Arbeitsbedingungen, die wenig Autonomie und mangelnde soziale Anerkennung mit sich bringen. Häufig ist der Zugang zum Arbeitsmarkt stark eingeschränkt. Der finanziell enge Rahmen begrenzt zudem das soziale Leben. Zukunftssorgen und Existenzängste

rauben den Schlaf. Diese Umstände reduzieren das psychische Wohlbefinden und machen krank (vgl. Lätsch, Pfiffner & Wild-Näf, 2011). Nicht selten ergibt sich daraus ein Teufelskreis, dem nur schwierig zu enttrinnen ist.

Arm und krank – ein Leben lang?

Fachkräfte, die sich mit ungleichen Lebenschancen beschäftigen, sehen sich derzeit mit drei grossen verknüpften Herausforderungen konfrontiert: Erstens geht es darum Ungleichheiten zu erkennen und zu beschreiben. Zweitens ist es nötig, zu verstehen und zu erklären, weshalb diese Zustände kommen. Drittens müssen wirksame Wege und Mittel gefunden werden, diese zu reduzieren.

Heute lässt sich feststellen, dass die Schweiz insbesondere bezüglich des ersten Punktes Fortschritte gemacht hat. Anschaulich sind die erwähnten Zahlen von OBSAN. Sie zeigen auf, wo markante Ungleichheiten bestehen und in welchen Bereichen Interventionen potenziell ansetzen können. Auch die von der Gesundheitsförderung Schweiz und vom Bundesamt für Gesundheit ausgerichtete 19. Nationale Gesundheitsförderungskonferenz von Anfang 2018 widmet sich dem Thema Gesundheit für alle. Eine in diesem Zusammenhang erstellte Broschüre informiert über vorliegende gesundheitliche Ungleichheiten in der Schweiz (BAG, ▶

2018). Das ist erfreulich, denn diese Aktivitäten tragen zur Sensibilisierung für die Thematik bei, was eine Voraussetzung ist, um Ungleichheiten zu überwinden.

In Bezug auf ein besseres Verständnis der komplexen Zusammenhänge von Armut und Krankheit konnten ebenso Fortschritte erzielt werden. Wertvolle Erkenntnisse sind in naher Zukunft insbesondere von der Erschliessung neuer Datenbestände zur Analyse der Wechselwirkung von Gesundheit und Armut im Lebensverlauf zu erwarten.

Auch kein Neuland sind für die Schweiz Massnahmen zur Reduktion der gesundheitlichen Ungleichheit. Allerdings bedingt deren Überwindung eine Verschränkung unterschiedlicher Politikfelder, von der Finanz-, zur Bildungs-, über die Familien-, zur Gesundheits- bis zur Sozialpolitik. Die bereits zum dritten Mal stattfindende Nationale Tagung Gesundheit & Armut arbeitet seit der ersten Durchführung 2014 darauf hin (vgl. Kasten). Sie bietet Fachkräften aus Praxis und Forschung Gelegenheit, ihre jeweilige Perspektive zu vertreten und sich miteinander auszutauschen. Besucht wird die Tagung von Expertinnen und Experten aus den Bereichen Gesundheit, Soziale Arbeit, Pädagogik, Medizin und den Sozialwissenschaften. Ihr gemeinsames Ziel ist es, die Problemlagen benachteiligter Bevölkerungsgruppen gemeinsam zu identifizieren, zu verstehen und Hand in Hand anzugehen. ■

Literatur

- BAG (2018). *Chancengleichheit und Gesundheit. Zahlen und Fakten für die Schweiz*. Bern: Bundesamt für Gesundheit.
- Bartley, M. (2017). *Health Inequality: An Introduction to Concepts, Theories and Methods*. Malden: Polity Press.
- BFS (2018). *Gesundheit. Taschenstatistik 2017*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bleich, S. N., Jarlenski, M. P., Bell, C. N., & LaVeist, T. A. (2012). Health Inequalities: Trends, Progress, and Policy. *Annual Review of Public Health*, 33, 7-40. Abgerufen von <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-031811-124658>
- Bochsler, Y., Ehrler, F., Fritschi, T., Gasser, N., Kehrl, C., Knöpfel, C., & Salzgeber, R. (2016). *Wohnversorgung in der Schweiz. Bestandaufnahme über Haushalte von Menschen in Armut und in prekären Lebenslagen* (Forschungsbericht Nr. 15/15). Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Gapminder Team. (2016). *Gapminder World Poster*. Life Expectancy and Income in the year 2015. Abgerufen von: <https://www.gapminder.org/downloads/updated-gapminder-world-poster-2015/>
- Kunst, A. E., Bos, V., Lahelma, E., Bartley, M., Lissau, I., Regidor, E., Mackenbach, J. P. (2005). Trends in socioeconomic inequalities in self-assessed health in 10 European countries. *International Journal of Epidemiology*, 34(2), 295-305. Abgerufen von <https://doi.org/10.1093/ije/dyh342>
- Lätsch, D., Pfiffner, R., & Wild-Näf, M. (2011). *Die Gesundheit sozialhilfebeziehender Erwerbsloser in der Stadt Bern: Schlussbericht zuhanden des Auftraggebers*. Bern: Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit.
- Rosling, H. (2010). *Hans Rosling's 200 Countries, 200 Years, 4 Minutes*. Abgerufen von <https://www.youtube.com/watch?v=jbkSRLYSojo>
- Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (OBSAN) (2018). *Gesundheitszustand der Bevölkerung*. Abgerufen von <https://www.obsan.admin.ch/de/gesundheitsthemen/gesundheit-der-bevoelkerung/gesundheitszustand-der-bevoelkerung>
- Townsend, P., Davidson, N., & Whitehead, M. (1986). *The Black Report and the Health Divide*. Harmondsworth: Penguin.

Aktuelles

Forschung



Perspektiven für Menschen mit Behinderungen

Digitalisierung, Robotik, Assistenzsysteme und künstliche Intelligenz bringen für moderne Gesellschaften erhebliche Veränderungen mit sich. Welche Chancen und Risiken entstehen dadurch für Menschen mit Behinderungen? Die BFH untersucht diese Frage im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Als Erstes führt das Forschungsteam eine Literaturanalyse durch, welche die Folgen der Digitalisierung für den schweizerischen Arbeitsmarkt und für andere Bereiche thematisiert und die Situation von Menschen mit Behinderungen sowohl in der Schweiz als auch international erörtert. Durch anschliessende Interviews mit Expertinnen und Experten sollen offen gebliebene Punkte weiter vertieft werden. Abschliessend werden in einem Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern von Bund und Behindertenorganisationen förderliche Rahmenbedingungen ermittelt und Massnahmen entwickelt, damit der Bundesrat die Chancen für diese Gruppe bestmöglich nutzen und die Risiken abschwächen kann.

Kontakt

Dr. Oliver Hümbelin
 oliver.huembelin@bfh.ch
 Telefon +41 31 848 36 97

Weiterbildung

Angebot	Datum	Web-Code
Kurse zum Thema Sozialberatung, Sozialhilfe und Sozialversicherungen sowie Arbeitsintegration		
Fachkurs Sozialberatung [neu]	Mai bis Juni 2018	K-SOZ-39
Fachkurs Sozialversicherungsrecht	Juni 2018 bis Januar 2019	K-SVE-2
Fachkurs Methodisches Handeln mit Risikogruppen	August bis November 2018	K-SOZ-26
Fachkurs Arbeitsintegration	2019 (Daten folgen)	K-SOZ-28
Subsidiaritätsprüfung auf Sozialdiensten [neu]	5. März und 12. April 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-SOZ-40
Einführung Sozialversicherungsrecht	12./13. Juni und 26./27. Juni 2018, 9.15–16.45 Uhr	K-REC-1
Beratung von jungen Erwachsenen	22./23. und 29. August 2018, 9.15–16.45 Uhr	K-SPE-2
Beratung von Menschen mit psychischen Problemen	19./20. und 26. September 2018, 9.15–16.45 Uhr	K-SOZ-27
Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund	24./25. und 31. Oktober 2018, 9.15–16.45 Uhr	K-SOZ-29
Beratung von Familien und Kindern	21./22. und 28. November 2018, 9.15–16.45 Uhr	K-SOZ-30
Einführung Sozialhilfe	November bis Dezember 2018	K-SOZ-22
Ansprüche gegenüber der Invalidenversicherung	31. Januar und 1. Februar 2019, 9.15–16.45 Uhr	K-SOZ-32
Kurse zum Thema Opferhilfe		
Fachkurs Opferhilfe	Januar bis Oktober 2019	K-SPE-1
Basiswissen Trauma – Umgang und Gesprächsführung mit traumatisierten Menschen	13./14. September 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-SPE-33
Kurse zum Thema Sozialpolitik		
Einführungskurs für Mitglieder von Sozialbehörden im Kanton Bern / Regionen Bern Mittelland, Seeland, Oberaargau/Emmental	18. Mai 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-SOZ-11
Einführungskurs für Mitglieder von Sozialbehörden im Kanton Bern / Region Thun und Berner Oberland	24. August 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-SOZ-10
Vertiefungskurs 1: Führung eines Sozialdienstes	18. Oktober 2018, 16.30–19.45 Uhr	K-SOZ-14
Vertiefungskurs 2: Arbeitsintegration	14. Juni 2018, 16.30–19.45 Uhr	K-SOZ-15
Vertiefungskurs 3: Strategische Sozialplanung in der Gemeinde durch die Sozialbehörde	13. September 2018, 16.30–19.45 Uhr	K-SOZ-16
Vertiefungskurs 4: Interne und externe Kommunikation der Sozialbehörde	15. November 2018, 16.30–19.45 Uhr	K-SOZ-17
Kurs für Sachbearbeitende		
Sozialversicherungskennnisse für Sachbearbeitende	24./25. und 31. Oktober 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-ADM-2
Tagungen		
3. Nationale Tagung Gesundheit & Armut	22. Juni 2018, 9.00–17.00 Uhr	T-SOZ-13
Certificate of Advanced Studies (CAS)		
CAS Soziale Sicherheit	2019 (Daten folgen)	hslu.ch/c171
CAS Sozialberatung [neu]	Beginn mit jedem Fachkurs Sozialberatung	C-SOZ-11
CAS Opferhilfe	Beginn mit jedem Fachkurs Opferhilfe	C-SPE-1

soziale-arbeit.bfh.ch

MOZART als Antwort auf den demografischen Wandel



Cindy Schenk ist Leiterin der Human Resources des Unternehmens Hunkeler AG und Mitglied des Expertengremiums von MOZART

Interview:

Cécile Neuenschwander

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
cecile.neuenschwander@bfh.ch

Michael Meier

Wissenschaftlicher Assistent
michael.meier@bfh.ch

Wie lassen sich ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst lange und sinnvoll im Arbeitsprozess halten? Die BFH beleuchtet die Sicht der über 45-jährigen Personen und ihrer Arbeitgeberinnen und evaluiert in Modellversuchen geeignete Massnahmen. Der Name des Projekts ist MOZART – Modelle für den zukünftigen Arbeitsmarkt 45+.

Der demografische Wandel lässt den Anteil älterer Arbeitnehmender stetig zunehmen. Dies belastet die Sozialversicherungssysteme umso mehr, als viele Beschäftigte bereits vor dem regulären Pensionierungsalter aus dem Arbeitsleben ausscheiden (SECO, 2016). Die Gründe für einen vorzeitigen Ausstieg sind vielfältig, Pauschallösungen daher nicht geeignet, um ihnen zu begegnen. Was brauchen Arbeitnehmende, damit sie bis zum ordentlichen Rentenalter im Arbeitsprozess bleiben können? Welche persönlichen Motive führen zu einer vorzeitigen Pensionierung? Und wie ist die Interaktion zwischen älteren Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zu gestalten, um für beide Seiten einen Mehrwert zu schaffen?

Das Projekt MOZART – Modelle für den zukünftigen Arbeitsmarkt 45+ – läuft seit 2017 und ist Teil des nationalen Innovationsnetzwerks AGE-NT (siehe Kasten): Das Institut Alter erarbeitet mit dem Departement Wirtschaft, dem Departement Soziale Arbeit und der Universität Bern Wissen, wie Arbeitsstrukturen und -bedingungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestaltet werden müssen. Für das Forschungsprojekt werden in diesem Jahr die ersten Modellversuche in diversen Unternehmen umgesetzt oder bereits vorhandene Massnahmen evaluiert. Die zentralen Forschungsfragen betreffen die Laufbahnplanung 45+, eine inklusive Unternehmenskultur und die persönlichen Motive der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Begleitet und unterstützt wird das Projekt durch ein Expertengremium, das aus Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft und Verwaltung besteht. Das Expertengremium sichert den Wissenstransfer in die relevanten Praxisfelder und gibt Empfehlungen zuhanden der politischen Entscheidungsträger und Sozialpartner. Cindy Schenk, Leiterin Human Resources der Hunkeler

AG und Mitglied des Expertengremiums, erklärt im Gespräch (s. Kasten S. 49), welche Herausforderungen mit einer älter werdenden Arbeitnehmerschaft einhergehen und welche Modelle sich für Arbeitnehmende 45+ in ihrem Unternehmen bewähren.

Literatur:

– SECO (2016). *Demographischer Wandel und seine Folgen*. Abgerufen von <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Aeltere-Arbeitnehmende/Betriebliches-Altersmanagement/Demografischer-Wandel-und-seine-Folgen.html>

AGE-NT – Alter(n) in der Gesellschaft: Nationales Innovationsnetzwerk

Das nationale Innovationsnetzwerk AGE-NT hat zum Ziel, durch anwendungsbezogene Lösungen einen relevanten Beitrag zur Bewältigung des Altersstrukturwandels zu leisten. Es ist auf vier thematische Schwerpunkte verteilt: Arbeitsmodelle, Demenz, technologiegestützte Selbstständigkeit im Alter und Wohnen und Leben im Alter. Während vier Jahren wird in enger Zusammenarbeit mit der Praxisforschung betrieben. Die Kooperation zwischen den drei Fachhochschulen Bern, Ostschweiz und Nordwestschweiz und den vier Universitäten Bern, Genf, Zürich und Italienische Schweiz ermöglicht die koordinierte Entwicklung nationaler Lösungen und fördert die internationale Profilierung der Schweizer Forschung in diesem Themengebiet.

www.age-netzwerk.ch

«Wir sehen ältere Arbeitnehmende als Know-how-Träger an und nicht als Kostenfaktor.»

Cindy Schenk, aufgrund des demografischen Wandels wird in Zukunft der Anteil älterer Personen auf dem Arbeitsmarkt stark ansteigen. Neben staatlichen Massnahmen ist auch die Privatwirtschaft gefordert neue Konzepte zu finden, um ältere Arbeitnehmende möglichst lange und sinnvoll im Arbeitsleben halten zu können. Welche Konzepte oder Massnahmen gibt es diesbezüglich in Ihrem Unternehmen?

Sobald eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bei uns 60 wird, suchen wir das Gespräch mit ihr oder ihm. In diesem Gespräch geht es darum herauszufinden, was die Zukunftspläne sind, wie sie sich die letzten Jahre ihres aktiven Arbeitsleben vorstellen und ob es allenfalls ein Thema ist, über 64 beziehungsweise 65 hinaus weiterzuarbeiten. Ebenfalls bieten wir an, das Pensum zu reduzieren oder Führungsfunktionen abzugeben, im Sinn einer sogenannten Bogenkarriere. Diese individuelle Betrachtungsweise hat sich bislang auszahlt. Wir haben mittlerweile mit fast jedem zukünftigen Pensionär eine Lösung gefunden, die für beide Seiten stimmig ist. Jeder Zweite ist bereit, länger zu arbeiten. Auch pflegen wir einen achtsamen und wertschätzenden Umgang mit älteren Arbeitnehmenden. Wir sehen sie als Know-how-Träger an und nicht als Kostenfaktor. Dazu gehört unter anderem, dass wir ab 25 Dienstjahren und dann alle fünf Jahre ein zusätzliches volles Salär ausbezahlen. Auch findet jährlich ein Ausflug für Pensionierte und Mitarbeitende mit 25 Dienstjahren und mehr statt. Dies als Dankeschön für die Firmentreue. Wir offerieren ausserdem jedem Mitarbeitenden ab 60 die Möglichkeit, ein Tagesseminar mit dem Titel «Vorbereitung auf die Pensionierung» zu besuchen. Dieses Seminar wird sehr gerne besucht und das Feedback ist positiv.

Die Entwicklung und Implementierung solcher Massnahmen bedeutet für ein Unternehmen einen Mehraufwand. Was versprechen Sie sich davon?

Wir sind auf das enorme Fachwissen älterer und vor allem langjähriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vieler Hinsicht angewiesen. Daher ist ein achtsamer und wertschätzender Umgang von grosser Bedeutung und zahlt sich aus. Das Payback unserer Massnahmen ist viel höher, als es das Investment ist.

Welches sind erfahrungsgemäss die grössten Herausforderungen bei der Umsetzung neuer Massnahmen für ältere Arbeitnehmende?

Nicht selten bedeutet es eine Art Schock, 60 Jahre alt zu werden, und manche sind anfangs nicht gewillt, viel über den dritten Lebensabschnitt zu reden. Für sie ist

dies noch sehr weit weg. Da gilt es, das Thema behutsam anzuschneiden und keinen Druck aufzusetzen. Auch hier ist die individuelle Betreuung wieder der Schlüssel.

Die Hunkeler AG zählt mit rund 250 Mitarbeitenden zu den grossen KMU. Welche Möglichkeiten sehen Sie für kleinere Unternehmen? Und was sind die spezifischen Herausforderungen für die KMU im Vergleich zu Grossunternehmen?

In kleineren Unternehmen ist die persönliche Betreuung noch einfacher. Eine offene Kommunikation, die altersrelevante Themen zur Sprache bringt, sollte im Arbeitsalltag implementiert werden. Als Herausforderung sehe ich mögliche Absenzen. Gemäss Statistiken sind Arbeitnehmende, die älter sind als 50, nicht öfters krank oder haben mehr Unfälle, aber wenn, dann ist es oft heftiger. Dies kann ein kleines Unternehmen in Bedrängnis bringen. Planbar ist es nicht und kann ja eigentlich mit jedem Arbeitnehmenden passieren.

Sollten die Arbeitnehmenden selbst mehr Verantwortung für ihre letzte Berufsphase tragen? Wie erleben Sie das bei Ihren Mitarbeitenden?

Ich beobachte, dass unsere Mitarbeitenden sehr gut informiert sind. Sie nutzen auch gerne den Service, bei uns ihre Renten berechnen und verschiedene Pensionskassen-Lösungen anschauen zu können. Das Gespräch und der Austausch werden sehr geschätzt.

Was halten Sie von der politischen Forderung, den Kündigungsschutz für ältere Menschen zu erhöhen?

Aus meiner Sicht ist dieser Ansatz kontraproduktiv. Ein Unternehmen wird sich hüten, eine ältere Person einzustellen, wenn sie dann kaum mehr kündbar ist.

Sie sind Mitglied des Expertengremiums von MOZART. Was hat Sie dazu bewogen, bei diesem Forschungsprojekt in beratender Form mitzuwirken?

Das Thema beschäftigt mich sehr. Ich bin als Mentorin 50+ im Kanton Aargau tätig. Bei diesem Programm geht es darum, langzeitarbeitslose Menschen bei der Jobsuche zu unterstützen und ihnen als Mentorin zur Seite zu stehen. Da sehe ich immer wieder, wie schwierig es bestimmte Personen haben, einen Job zu finden, vor allem, wenn nebst ihrem Alter die Qualifikation nicht sehr hoch ist. Ich empfinde es als sehr ungerecht, wenn jemand aufgrund seines Alters diskriminiert wird. Daher interessiert mich das Forschungsprojekt sehr und die Bemühungen, Lösungen für die Problematik 50+ zu finden.

Aktuelles

Forschung

Emotionale Verpflegung bei Menschen mit Demenz

Menschen mit einer Demenzerkrankung (MmD) haben in Institutionen der Langzeitpflege das höchste Risiko für eine Mangelernährung, da Ernährung insbesondere bei MmD mehr beinhaltet als das Bereitstellen ausgewogener Mahlzeiten.

Die Domicil Bern AG will in den vier Institutionen, in denen sie spezialisierte Pflege und Betreuung für MmD anbietet, die Ernährung ihrer Bewohnenden optimieren. Grundlagen hierzu soll ein Konzept zur emotionalen Verpflegung bieten, das die Domicil AG aktuell unter fachlicher Leitung des Instituts Alter erarbeitet.

Im Vergleich mit kognitiv gesunden Menschen muss eine bedürfnisgerechte Ernährung von MmD in vielen Bereichen höhere Ansprüche erfüllen:

- Das Essen muss in seiner Konsistenz individuell auf die körperliche und kognitive Verfassung einer Person abgestimmt sein. Dies erfordert eine enge Kooperation zwischen der Pflege und der Küche.
- Die angebotenen Speisen müssen der Person aus ihrer Biografie vertraut sein und sie emotional ansprechen. Dies erfordert gute Kenntnisse der Biografien der MmD, die meistens zusammen mit den Angehörigen erarbeitet werden.
- Die räumliche und soziale Gestaltung der Esssituation muss so beschaffen sein, dass die MmD sich wohl fühlen und die nötige Ruhe fürs Essen finden. Dies erfordert fundierte Kenntnisse der mit einer Demenzerkrankung einhergehenden kognitiven Veränderungen.

Kontakt
Regula Blaser
regula.blaser@bfh.ch

Generationendurchmisches Wohnen im Warmbächli

Auf dem Areal der ehemaligen Kehrrechtverbrennungsanlage in Bern entstehen in den nächsten Jahren rund 300 Wohnungen, gebaut von sechs gemeinnützigen Bauträgern. In der Wohnsiedlung soll Wohnraum für Menschen aller Altersgruppen geschaffen werden. Dabei begleitet und dokumentiert das Institut Alter den Arealentwicklungsprozess, der sicherstellen soll, dass die Siedlung den verschiedenen Bedürfnissen der Bewohnenden gerecht wird. Das Projekt wird gefördert von der Age-Stiftung.

Während drei Jahren wird dabei folgenden Forschungsfragen nachgegangen: Wie wird das Konzept des gemeinschaftlichen Wohnens auf dem NeubuaREAL umgesetzt? Welche Mechanismen und strukturellen Vorgaben



tragen dazu bei, dass Beziehungen zwischen den verschiedenen Generationen entstehen? Welche Rahmenbedingungen fördern oder hindern generationendurchmischte Wohnformen?

Ziel ist es, die Planung und Realisierung von gemeinschaftlichen generationenübergreifenden Wohnprojekten durch eine Prozessanalyse exemplarisch zu unterstützen. Damit soll vergleichbaren Bauvorhaben, in denen unterschiedliche Bauträger gemeinsam eine Neubausiedlung umsetzen, ein Orientierungsrahmen geboten werden.

Kontakt
Michèle Métrailler
michele.metrailler@bfh.ch

Informationen zur Genossenschaft Warmbächli:
www.warmbaechli.ch

Weiterbildung

CAS Alterspolitik

Inwieweit steht der öffentliche Raum älteren Menschen offen? Wann fühlen sich ältere Menschen motiviert, diesen Raum mit ihrem Wissen mitzugestalten? Und wie steht es um die Altersfreundlichkeit unserer Dienst- und Versorgungsleistungen? Im Fokus des CAS Alterspolitik stehen diese und weitere aktuelle Fragestellungen der Lebensgestaltung im Alter. Die Fragestellungen sowie die Praxis in der Schweiz werden auf der Basis von Konzepten aus der politischen Theorie diskutiert. Fach- und Leitungspersonen aus Wirtschaft, Verwaltung und Politik werden dadurch befähigt, konkrete Antworten auf aktuelle Altersfragen im eigenen Arbeits- und Einflussbereich zu finden.

Weitere Informationen und Anmeldung
alter.bfh.ch, Web-Code: C-A-4

Weiterbildung

DAS Lebensweltorientierung in der Altersarbeit

Das Evaluationsprojekt «Bewegungsbasierte Altersarbeit in Alters- und Pflegeheimen» (2013 bis 2016) und das darauf aufbauende Entwicklungsprojekt «Daheim statt Heim – befähigen statt helfen» (2017) untersuchten die Wirkung lebensweltorientierter Schulungen für unterstützungsabhängige alte Menschen und ihre Bezugspersonen. Die Schulungen zielten auf die Befähigung in körperlichen sowie psychosozialen Bereichen der Alltagsgestaltung. Aufgrund der positiven Ergebnisse

wurde der Studiengang DAS Lebensweltorientierung in der Altersarbeit entwickelt. Er richtet sich an Personen, die professionell oder im freiwilligen Engagement in der ambulanten oder stationären Altersarbeit tätig sind.

Weitere Informationen und Anmeldung
alter.bfh.ch, Web-Code: D-A-1

Weiterbildung

Angebot	Datum	Web-Code
Kurse zu den Themen Familiäre Pflege, Betreuung, Beratung, Demenz		
Ethische Fragen im Zusammenhang mit Pflegebedürftigkeit und Lebensende	5./6. Juni 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-A-8
Allein lebende Menschen mit Demenz	25. Juni 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-A-59
Case Management und interdisziplinäre Zusammenarbeit im Zusammenhang mit häuslichen Pflegesituationen	2. Juli 2018, 9./10. August 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-A-3
Demenz, Kultur und Ethik	20./21. August 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-A-26
Begleitung von Sterbenden und ihren Angehörigen	3. September 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-A-11
Demenz im gesundheitspolitischen und gesundheitsökonomischen Kontext	17./18. September 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-A-1
Kurse zum Thema Altern und Alter		
Altersbilder in der Wissenschaft	16./17. Mai 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-A-68
Politische und ethische Fragestellungen zur Altersarbeit	16./17. August 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-A-32
Theologische Aspekte des Alterns	23./24. August 2018, 8.45–16.45 Uhr	K-A-67
Certificate of Advanced Studies (CAS)		
CAS Alterspolitik [neu]	Juni 2018 bis Januar 2019	C-A-4
CAS Demenz und Lebensgestaltung mit Fachvertiefung Angehörigen-Support	September 2018 bis Oktober 2019	C-GER-3
CAS Altern – systemisch betrachtet	Oktober 2018 bis Mai 2019	C-A-3
CAS Angehörigen-Support kompakt	Oktober 2018 bis Oktober 2019	C-GER-1
CAS Demenz und Lebensgestaltung – Grundlagen und konzeptionelles Handeln	November 2018 bis Oktober 2019	C-GER-3
CAS Gerontologie als praxisorientierte Wissenschaft	Januar bis September 2019	C-A-5
Diploma of Advanced Studies (DAS)		
DAS Demenz und Lebensgestaltung	September resp. November 2018 bis Oktober 2019	D-GER-3
DAS Lebensweltorientierung in der Altersarbeit [neu]	November 2018 bis November 2020	D-A-1
Master of Advanced Studies (MAS)		
MAS Gerontologie – Altern: Lebensgestaltung 50+	Einstiegsmöglichkeit mit jedem CAS	M-GER-1
Infoveranstaltungen		
Infoveranstaltung Master-, Diploma-, Zertifikats-Studiengänge des Instituts Alter	28. Juni 2018 6. September 2018 15. November 2018	IW-A-9 IW-A-5 IW-A-12

Berner Fachhochschule

Soziale Arbeit
Hallerstrasse 10
3012 Bern

Telefon +41 31 848 36 00

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
- Institut Alter