

2

**KANTON ZUG:
DIE LEITERIN DER NEUEN
KINDES- UND
ERWACHSENENSCHUTZ-
BEHÖRDE**

3

GRUSSWORT/AKTUELL

4

**SOZIALE
NACHHALTIGKEIT BEI
DER PISTOR AG**

5

**STADT LUZERN:
INTEGRATION VON
LEISTUNGS-
BEEINTRÄCHTIGTEN
MITARBEITENDEN**

6

**SOZIALARBEIT MIT DEM
KOCHLÖFFEL
IM «PARADIESGÄSSLI»**

7

**MEIN SOZIALER ALLTAG
MIT MONIKA ELMIGER**

8

**INTERACT VERLAG/
AKTUELLES ANGEBOT**



DIE BEILAGE SOZIALE ARBEIT

der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit wird mit dem Magazin der Hochschule Luzern versandt. Magazin und Beilage erscheinen dreimal jährlich.

HABEN SIE FRAGEN UND ANREGUNGEN?

Wir freuen uns, via E-Mail
beilagesozialarbeit@hslu.ch
von Ihnen zu hören.

LEISTUNGSEINGESCHRÄNKTE MITARBEITENDE: INTEGRIEREN STATT AUSMUSTERN

Was tun mit Mitarbeitenden, die nicht mehr die volle Leistung bringen können? Wegen der demografischen Entwicklung und des höheren Rentenalters wird diese Frage immer drängender. Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit unterstützt Privatunternehmen und staatliche Organisationen im Umgang damit.

DIE ETHIK IM UMGANG MIT DEM NEUEN RECHT PRÄGEN



Isabel Baumberger, Kommunikation & Kultur, Zürich

Seit 1. Januar 2013 gilt das neue Kindes- und Erwachsenenschutzrecht. Über die neuen, massgeschneiderten Beistandschaften entscheiden nun nicht mehr Laien, sondern interdisziplinäre Fachbehörden. Meist werden diese von Juristinnen oder Juristen geleitet. Nicht so im Kanton Zug.

Wer Gabriella Zlauwinen beim Betreten des gepflegten Geschäftshauses an der Zuger Bahnhofstrasse begegnet, in dem sie arbeitet, würde wohl nicht denken, dass da eine Sozialarbeiterin in den Lift zum 5. Stock steigt. Eher könnte man sich die 56-Jährige als Beraterin beim Vermögenszentrum vorstellen, das im gleichen Haus domiziliert ist. Dass die führungserfahrene Zürcherin mit ihrem Auftreten diesen modernen Typ der Sozialmanagerin repräsentiert, mag ihr in der neuen Position als Präsidentin der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde zugute kommen, denn: «Ursprünglich suchte man hier in Zug – wie an vielen anderen Orten auch – für diese Position eine Juristin oder einen Juristen», erzählt Zlauwinen. Buchstäblich in letzter Minute habe sie sich um das Amt beworben, nachdem sie gehört hatte, dass man niemanden mit juristischem Background in Kombination mit dem nötigen Know-how in Organisationsentwicklung gefunden und deshalb die Kriterien gelockert hatte. Mit dem Thema neues Kindes- und Erwachsenenschutzrecht und den Vorgaben für die neuen, professionalisierten Behörden hatte sie sich schon als Leiterin der Sozialabteilung im zürcherischen Dietikon auseinandergesetzt. Dort war sie mit der Leitung des Projekts zur Regionalisierung der entsprechenden Dienste betraut gewesen.

Behörde und Mandatsführung kantonalisiert am gleichen Ort

Gereizt am Job in Zug hat sie zum einen die Aussicht, ein neues Amt und eine neue Behörde von Grund auf aufzubauen, was sie als spannende Herausforderung empfindet. Zum anderen gefällt ihr die Möglichkeit, die Umsetzung der neuen Rechtsgrundlage in die Praxis nachhaltig zu prägen. «Heute stehen ja ganz klar Schutz und Unterstützung im Vordergrund, die betroffene Person soll dabei möglichst wenig Einschränkung erfahren. Aber damit dieses Prinzip zum Tragen kommt, braucht es mehr als einen Gesetzestext. Gefragt ist eine entsprechende ethische Haltung der Behördenmitglieder und der fallführenden Fachpersonen. Ich betrachte es als meine Aufgabe, dafür zu sorgen, dass diese Ethik in der Praxis gelebt wird.»

Im Kanton Zug hat Zlauwinen gute Voraussetzungen dafür. Denn hier wurde der gesamte Kindes- und Erwachsenenschutz zentralisiert, also nicht nur die Behörde, sondern auch die Mandatsführung. Bereits ab Herbst 2012 übernahm das Team nach und nach die Dossiers der 22 Einwohner- und Bürgergemeinden des Kantons. Gleichzeitig stellte es sich den privaten Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern vor und baute Kontakte zu wichtigen Schnittstellen-Organisationen

auf. Dabei wurde deutlich, dass das neue Amt unter hohem Erwartungsdruck steht: «Manche haben sehr positive – fast zu hohe – Erwartungen an uns. Sie hoffen, dass mit der Zentralisierung alle Probleme gelöst sind, die mit der bisherigen Struktur verbunden waren», sagt Zlauwinen. «Die Polizei zum Beispiel ist froh, dass sie gerade in akuten Situationen, wenn zum Beispiel jemand fürsorglich untergebracht werden muss, jetzt eine zentrale Anlaufstelle hat. Andere Stakeholder verunsichert die neue Struktur eher: den Schulsozialarbeiter einer kleinen Gemeinde etwa, der dort kurze Wege zu Behörden und Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern gewohnt ist. Jetzt muss er seine Gefährdungsmeldungen an uns als zentrale Stelle machen, das ist sicher gewöhnungsbedürftig.»

Interdisziplinäre Zusammenarbeit läuft gut

Sie spüre allgemein, dass ihr Amt genau beobachtet werde – fast mit Argusaugen, meint die frischgebäckene Präsidentin der neuen Behörde. Sie hat Verständnis dafür. «Man hat den Mitgliedern der Laienbehörden mit dem neuen Recht Kompetenzen weggenommen und ihnen praktisch gesagt: «Ihr könnt das nicht, das müssen jetzt Fachpersonen machen.» Jetzt ist es an uns zu beweisen, dass wir es tatsächlich besser können. Politik und Öffentlichkeit würden sicher besonders sensibel reagieren, wenn in der neuen Konstellation gröbere Fehler passierten.» Auch Betroffene sind nicht immer einverstanden mit den von der Behörde beschlossenen Massnahmen. Befürchtet Zlauwinen eine Rekursflut beim Verwaltungsgericht, das neu dafür zuständig ist? Das sei schwierig einzuschätzen, meint sie, hofft aber zuversichtlich, dass es eher weniger Beschwerden geben wird: «Mit den massgeschneiderten Beistandschaften haben wir die Möglichkeit, jemanden genau so zu unterstützen, wie er es braucht, die Eingriffe in seine Rechte sollten also weniger hart sein.»

Ein im Zusammenhang mit der Professionalisierung der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden oft diskutiertes Thema, mit dem hohe Erwartungen verbunden sind, ist die Interdisziplinarität. In der sechsköpfigen Zuger Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde arbeiten zwei Sozialarbeitende, eine Juristin und ein Jurist, ein Psychologe und ein Pädagoge. Wie hat sich die Zusammenarbeit angelassen? Gut, sagt Zlauwinen. «Anfangs glaubte ich, als Präsidentin auch in juristischen Fragen kompetent sein zu müssen. Aber das hat sich gelegt. Wichtig ist, dass ich alle Fachmeinungen im Team abhole, so dass wir einen Fall in all seinen Aspekten wahrnehmen und die bestmögliche Entscheidung treffen können. Ich selber bleibe Sozialarbeiterin, und das ist gut so.»

Das neue Kindes- und Erwachsenenschutzrecht

bringt zahlreiche Neuerungen mit sich. Wir unterstützen Sie bei der Umsetzung des neuen Rechts mit verschiedenen Weiterbildungen sowie Coaching und Organisationsentwicklung für Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden. Wir nehmen das Inkrafttreten des neuen Gesetzes zudem zum Anlass, die Luzerner Tagungen zum Kindes- und Erwachsenenschutz zu lancieren: Am 17. Mai 2013 findet die erste Ausgabe statt.

Weitere Informationen: www.hslu.ch/kes

GRUSSWORT



Liebe Leserinnen, liebe Leser

Ausserhalb der Hochschule kaum wahrnehmbar hat zum Jahreswechsel eine grosse Veränderung stattgefunden: Bisher war die Stiftung Hochschule für Soziale Arbeit HSA Luzern die Trägerin der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Ihre historische Leistung besteht darin, die drei vormalig in Luzern ansässigen Höheren Fachschulen für Soziale Arbeit zusammengeführt und später in eine Fachhochschule überführt zu haben. Neu übernimmt die Hochschule Luzern als öffentlich-rechtliche Anstalt die Trägerschaft, in der nun sämtliche Fachbereiche unserer Mehrsparten-Hochschule zusammengefasst sind. Möglich wurde dies mit dem Inkrafttreten des neuen Konkordats, in dem sich die Kantone Luzern, Obwalden, Nidwalden, Schwyz, Uri und Zug gemeinsam zur Führung der Hochschule Luzern verpflichtet haben. Damit findet ein langer Prozess seinen vorläufigen Abschluss und es ist nun auch rechtlich zusammengewachsen, was zusammengehört. Die Stiftung kann aufgelöst werden. An dieser Stelle danken wir ganz herzlich unseren Stiftungsräten Felix Oesch (Präsident), Claudia Dillier, Meinrad Dörig, Clemens Egli, Markus Jans, Ruedi Meier und Romy Odoni für ihr teils langjähriges Engagement und ihre grosse Unterstützung.

Einen grossen Umbruch gab es mit dem Jahreswechsel auch in der Soziallandschaft der Schweiz: Das alte Vormundschaftsrecht wurde durch das neue Kindes- und Erwachsenenschutzrecht abgelöst. Viele von Ihnen waren davon sehr direkt betroffen. Lesen Sie dazu unseren Beitrag aus dem Kanton Zug.

Walter Schmid, Direktor
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Ausgezeichnete Bachelor-Arbeiten in Soziothek

Alle mit der Bestnote «A» ausgezeichneten Bachelor-Arbeiten von Studierenden des Bachelor-Studiums in Sozialer Arbeit werden neu wieder im Verlag Edition Soziothek publiziert. Die PDFs der Arbeiten können kostenlos bestellt werden.

www.soziothek.ch > Katalog > Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Alumni HSA neu bei Alumni Hochschule Luzern

Die Alumni der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit sind neu Teil der Alumni Hochschule Luzern. Der Ehemaligenverein aller Absolventinnen und Absolventen der Hochschule Luzern ist am 24. Oktober 2012 aus dem Zusammenschluss der Alumni-Vereine der einzelnen Departemente der Hochschule Luzern hervorgegangen. Ziele des Vereins sind es, die Ehemaligen zu vernetzen, ein abwechslungsreiches Veranstaltungsangebot anzubieten und den Kontakt und Austausch zur Hochschule Luzern zu pflegen.

www.alumnihslu.ch

Broschüre: Menschenrechtsbasierte Sexualpädagogik mit Jugendlichen

Mit «Jetzt erst Recht: Eine Handreichung» hat Daniel Kunz, Dozent und Projektleiter an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, für den Bundesverband ProFamilia Deutschland eine Broschüre verfasst. An drei Praxisbeispielen wird deutlich, wie die sexuellen Rechte in der Gruppenarbeit mit Jugendlichen ab 15 Jahren vermittelt werden können. Dabei steht die Stärkung der Gleichheit der Partner/innen in sexuellen Beziehungen im Vordergrund. Die Broschüre kann gegen Rechnung für 15 Franken bestellt werden.

www.hslu.ch/sexuellegesundheit



Herausgeberin: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, Werftstrasse 1, Postfach 2945, 6002 Luzern, Schweiz, T +41 41 367 48 48, F +41 41 367 48 49, sozialearbeit@hslu.ch, www.hslu.ch/sozialearbeit
Auflage: 15'300 Ex., erscheint dreimal jährlich
Redaktionsleitung: Alexandra Karpf, Verantwortliche Marketing & Kommunikation
Gestaltung: Hi – Visuelle Gestaltung, Luzern
Korrektorat: punkto Nicole Habermacher, Luzern
Fotos: Thomas Cunz, Entlebuch (S.1), Ingolf Hoehn, Kriens (S. 4, 5, 6 und 7)
Prepress und Druck: UD Print, Luzern

AKTUELL

Buch: Corporate Volunteering – Unternehmen im Spannungsfeld zwischen Effizienz und Ethik

Zusammen mit Prof. Theo Wehner untersuchte Gian-Claudio Gentile, Dozent und Projektleiter an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, auf der Grundlage einer repräsentativen Befragung von mehr als 2'000 in der Schweiz tätigen Unternehmen das gemeinnützige Engagement dieser Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden. Anhand von Fallstudien und Evaluationen konkreter Corporate-Volunteering-Programme konnten sie wichtige Erkenntnisse zur Einbettung und Umsetzung von Corporate-Volunteering-Aktivitäten in Betrieben gewinnen.

www.springer.com



Informieren Sie sich am Abend der Weiterbildung!

Am 6. März 2013 findet der Abend der Weiterbildung der Hochschule Luzern statt. Informieren Sie sich direkt bei den Verantwortlichen über unsere Weiterbildungen zu den Themen: Arbeitsintegration, Diversity, Kindes- und Erwachsenenschutz, Methoden und Verfahren, Prävention und Gesundheitsmanagement, Soziale Sicherheit, Sozialmanagement und Sozialpolitik, Stadt- und Regionalentwicklung. 17.00 bis 20.00 Uhr, Hochschule Luzern – Wirtschaft, Zentralstrasse 9, Luzern (direkt beim Bahnhof)

www.hslu.ch/adw

THEMEN DER SOZIALEN ARBEIT IM MAGAZIN DER HOCHSCHULE LUZERN:
Das Magazin der Hochschule Luzern wird zusammen mit dieser Beilage des Departements Soziale Arbeit versandt.

S. 4
LADEN DICHT IM ENTLEBUCH?
Eine Studie sensibilisiert für die schwierige Lage der Dorfläden

S. 4
WENN MÜTTER TÖTEN
Erstmals untersucht eine Studie das Thema Neonatizid in der Schweiz

S. 27
VORURTEILE, IRRTÜMER, MYTHEN
Wenig Gerechtigkeit für geistig behinderte Opfer sexueller Gewalt im Strafverfahren

S. 36/37
WIDER DAS ZOCKEN BIS ZUM ZUSAMMENBRUCH
Die Sozialkonzepte der Casinos greifen

S. 46/47
VIELE «GEFÄLLT MIR» FÜR «FACEMANIA»
Daniela Bräm, Martin Gass und Jonas Kiser machen Jugendliche mit einem Brettspiel fürs Internet fit

Weitere Informationen zum Magazin erhalten Sie unter www.hslu.ch/magazin.

INTEGRATION LEISTUNGSBEEINTRÄCHTIGTER MITARBEITENDER

4



«DAS BEKENNTNIS ZUR ARBEITS- INTEGRATION MUSS VON GANZ OBEN KOMMEN»

Isabel Baumberger, Kommunikation & Kultur, Zürich

Die Stadt Luzern will die Integration leistungsbeeinträchtigter Mitarbeitender fördern, hat aber kaum zusätzliche Mittel dafür. Umso wichtiger sei eine klare Strategie, meint der Personalchef Beat Däppeler. Für deren Entwicklung zog er die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit bei.

Beat Däppeler, Ende November 2012 hat der Luzerner Stadtrat dem «Projekt Arbeitsintegration bei der Stadt Luzern» – und damit einer neuen, für alle Dienstabteilungen gültigen Strategie – zugestimmt. Welches sind die wichtigsten Ziele, die damit erreicht werden sollen?

Es ist ja nicht so, dass in Sachen Arbeitsintegration bisher nichts gelaufen ist bei der Stadt Luzern – im Gegenteil: Zahlreiche Teams und Führungskräfte engagieren sich auf diesem Gebiet sehr ernsthaft. Nur war der Umgang mit leistungsbeeinträchtigten Mitarbeitenden bis anhin sehr uneinheitlich und oft abhängig von Zufällen. Mit dem neuen Konzept haben wir sozusagen das Haus in Ordnung gebracht und ein System entwickelt, das in allen Dienstabteilungen gleiche Voraussetzungen schafft und verbindliche Abläufe festlegt. Davon erhoffe ich mir nicht nur eine gerechtere Verteilung, sondern auch einen effizienteren Einsatz unserer Mittel – zugunsten der betroffenen Mitarbeitenden.

Wichtig ist uns auch ein klares Signal, ein Bekenntnis zur Arbeitsintegration von ganz oben. Denn nur wenn die politische Führung spürbar dahintersteht, kann es damit vorwärtsgehen.

Die Anforderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt sind in den letzten Jahren markant gestiegen, viele kommen da nicht mehr mit. Von dieser Entwicklung sind nicht nur private Unternehmen betroffen, sondern auch staatliche Einrichtungen. Beunruhigt Sie das?

Diese Tendenz macht uns tatsächlich Sorgen. Wir sehen zum Beispiel die Probleme der Pflegenden in unseren Betagtenzentren: Der Kostendruck ist hoch, gleichzeitig wird die Pflege immer anspruchsvoller, weil alte Menschen erst kommen, wenn sie schwer pflegebedürftig sind. Aber auch in anderen Bereichen nimmt der Druck zu – wir haben bereits Fälle von Burnout bei Mitarbeitenden unter dreissig Jahren! Das zeigt den Ernst der Lage mehr als deutlich. Es ist unerlässlich, für diese Menschen Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung zu finden, die ihren Ressourcen angepasst sind. Und zwar nicht nur aus ethischen Gründen, sondern auch, weil wir sie angesichts der demografischen Entwicklung schlicht und einfach brauchen, auch wenn sie nicht mehr die volle Leistung erbringen können.

Wenn der Kostendruck zunimmt und man sich gegenüber privater Konkurrenz behaupten muss: Wie hoch ist da die Motivation, leistungsbeeinträchtigte Mitarbeitende zu behalten und darüber hinaus auch noch Arbeitseinsatzplätze für externe Betroffene zu schaffen, wie es die Strategie der Stadt Luzern vorsieht?

In diesem Spannungsfeld bewegen wir uns heute – einerseits ist der Staat ein Unternehmen, andererseits ein Gemeinwesen. In der Gesamtsicht bedeutet das aber auch: Wenn wir jemanden mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit entlassen, wird er die Stadtkasse über kurz oder lang trotzdem belasten, einfach auf einem anderen Konto, nämlich bei der Sozialhilfe. Dazu

kommen die psychischen, sozialen und gesundheitlichen Folgeschäden, die das Gemeinwesen auch Geld kosten. Unser Konzept macht diese Zusammenhänge deutlich und trägt auf diese Weise zur Motivation bei.

Trotzdem: Was ist, wenn ein Team unter hohem Leistungsdruck kein Verständnis für jemanden mit Leistungsbeeinträchtigung aufbringt?

Dann nützen die schönsten Papiere und Konzepte nichts. Ganz wichtig sind deshalb Motivationsarbeit und Kommunikation. Das geht von Weiterbildungskursen zum Thema bis zur individuell angepassten Führungsunterstützung durch die Personalabteilung im einzelnen Fall. Wenn man gute – meist massgeschneiderte – Lösungen findet und sie entsprechend kommuniziert, spielt das Team mit, das zeigen unsere Erfahrungen. Wir haben zudem eine spezielle Anlauf- und Koordinationsstelle geschaffen, die sich der Fragen zum Thema annimmt.

Stellen für leistungsbeeinträchtigte Mitarbeitende heissen bei der Stadt Luzern nun nicht mehr «geschützte», sondern «angepasste» Arbeitsplätze. Warum?

Wir haben lange um diesen Begriff gerungen, und er ist vielleicht auch nicht der Weisheit letzter Schluss. Aber immerhin benennt er etwas präziser, worum es geht: um Arbeit, die der Leistungsfähigkeit eines Menschen angepasst ist. Die spezielle Bezeichnung solcher Arbeitsplätze ist wichtig, denn die Kolleginnen und Kollegen müssen wissen, dass jemand nicht die volle Leistung erbringt. Der Teil des Lohns, welcher der Differenz zwischen dem Gegenwert der geleisteten Arbeit und dem bezahlten Salär entspricht, wird übrigens von einem dafür eingerichteten Sozialkonto gedeckt, das trägt sicher auch zur Akzeptanz der Arbeitsintegration bei.

Von der Analyse der Ausgangslage bis zur Genehmigung des Konzepts dauerte das Projekt zwei Jahre, geleitet wurde es von Daniel Schaufelberger, Dozent und Projektleiter an der Hochschule Luzern. Was hat diese Zusammenarbeit im Rückblick gebracht?

Ich denke, sie war ein Gewinn für beide Seiten. Denn die Hochschule kennt das ganze Feld mit allen beteiligten Akteuren und brachte die wissenschaftlichen Grundlagen, aber auch Erkenntnisse aus anderen Konzepten privater und öffentlicher Unternehmen ein. Das war für uns extrem wertvoll. Andererseits profitiert die Hochschule von uns als Forschungsfeld und kann so auch ihr Know-how weiterentwickeln. Wir haben also unsere Ressourcen zusammengelegt – jeder allein hätte diese gründliche, aber auch praxisnahe Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeitsintegration so nicht führen können.

Im Bild: Daniel Schaufelberger und Beat Däppeler

«SOZIALE NACHHALTIGKEIT MACHT SICH BEZAHLT»



Isabel Baumberger, Kommunikation & Kultur, Zürich

Auch in der Privatwirtschaft gewinnt das Thema Arbeitsintegration an Bedeutung: Mitarbeitende sollen wenn möglich auch bei verminderter Leistungsfähigkeit in der Firma bleiben können. Zum Beispiel beim Logistikunternehmen Pistor AG in Rothenburg.

Futuristisch anmutende Elektrofahrzeuge mit Computerbildschirmen hinter dem Steuerrad surren eilig durch die riesige Halle. Leuchtendrote Kisten werden flink mit Waren bepackt, bevor sie auf schier endlosen Rollbändern leise zur nächsten Station rattern, wo ihre Last in fahrbare Behälter umgeladen wird. Mehrere Hundert Mitarbeitende stellen hier jährlich 99'000 Tonnen Zulieferwaren für Gastronomiebetriebe, Bäckereien und Konditoreien zur Auslieferung mit den firmeneigenen Lastwagen bereit. Der 55-jährige Hans B.* kann jedoch manches, was auf der ausgeklügelten Tour der Waren durch die modernen Logistikhallen zu tun ist, wegen eines Rückenleidens nicht mehr bewältigen. Trotzdem arbeitet er hier weiter – auf einem sogenannten Schonarbeitsplatz, wo er Rollbehälter gewissenhaft kontrollieren, aber keine schweren Lasten heben muss. Denn die Firma Pistor hat sich der sozialen Nachhaltigkeit verschrieben. In ihrem Leitbild steht ein Satz, der heute, in Zeiten des gnadenlosen Kostendrucks, fast anachronistisch wirkt: «Wir bieten Arbeitsplätze fürs Leben.»

«Hier werde ich gebraucht»

Schon früher habe es zur Firmenkultur gehört, Mitarbeitende mit verminderter Leistungsfähigkeit nicht einfach auf die Strasse zu stellen, sagt Jules Toth (im Bild), Personalchef und seit 1992 in der Firma tätig. Aber in den letzten Jahren sei soziale Nachhaltigkeit und damit auch Arbeitsintegration immer wichtiger geworden. Dies nicht nur aus Verantwortungsgefühl

den Mitarbeitenden gegenüber, sondern durchaus auch aus wirtschaftlichen Erwägungen: «Immer mehr Kunden verlangen von ihren Zulieferern und Dienstleistern eine ökologisch und sozial nachhaltige Unternehmensführung.» Auch CEO Markus Lötscher weist mit Nachdruck darauf hin, dass sich die Integration von Mitarbeitenden mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit langfristig bezahlt macht: «Wir sind am Markt erfolgreich, weil bei uns engagierte Teamplayer arbeiten, die sich mit dem Unternehmen identifizieren. Die Gewissheit, dass wir jemanden in einer schwierigen Situation nicht im Stich lassen, fördert die Zufriedenheit und damit auch die Leistungsbereitschaft unserer Equipe.»

Zurzeit sind im Unternehmen 21 leistungsbeeinträchtigte Mitarbeitende angestellt. Für jede Person fand sich eine individuelle Lösung: Der nach einem Schlaganfall hirnerkrankte ehemalige Lastwagenführer Adrian H.* zum Beispiel sortiert heute täglich drei Stunden Lieferscheine im Backoffice. Auf diese Weise verdient er ein Zubrot zur IV-Rente und ist glücklich, eine Aufgabe zu haben: «Hier werde ich gebraucht, bin im Kontakt mit guten Leuten und kann im Personalrestaurant zu Mittag essen.» Andere Mitarbeitende mit körperlichen oder psychischen Problemen – unter anderem auch Suchterkrankungen – werden vollumfänglich vom Unternehmen entlohnt. Die Personalabteilung unterstützt sie dabei, das für sie richtige Pensum herauszufinden und ihre Leistungsfähigkeit wenn möglich zu verbessern.

Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit lieferte die Grundlagen

«Bei uns sind viele Arbeitsabläufe sehr klar strukturiert und überblickbar, deshalb eignet sich unser Betrieb speziell gut für den Einsatz von Menschen mit einer Einschränkung», sagt CEO Lötscher. 2011 habe man deshalb nach Möglichkeiten gesucht, zusätzlich zu den eigenen auch entsprechende externe Arbeitskräfte zu engagieren, ohne damit zu grosse Risiken einzugehen. «Aber uns fehlte das fachliche Know-how, um alle Optionen kompetent zu beurteilen.» Abhilfe schaffte die Hochschule Luzern, mit deren Wirtschaftsdepartement man bereits gute Erfahrungen gemacht hatte – nun kam das Departement Soziale Arbeit zum Zug.

Der Bericht des Dozenten und Projektleiters Werner Riedweg enthielt neben einer Situationsanalyse bei der Pistor AG und Informationen zu den gesetzlichen Grundlagen der Sozialversicherungen auch verschiedene Best-Practice-Beispiele und Optionen sowie konkrete, auf die Pistor AG zugeschnittene Empfehlungen. Eine wertvolle Unterstützung, sagt Personalchef Jules Toth: «Mit dem Bericht hatten wir einen guten Überblick und konnten entscheiden, was bei uns machbar ist, und was nicht.»

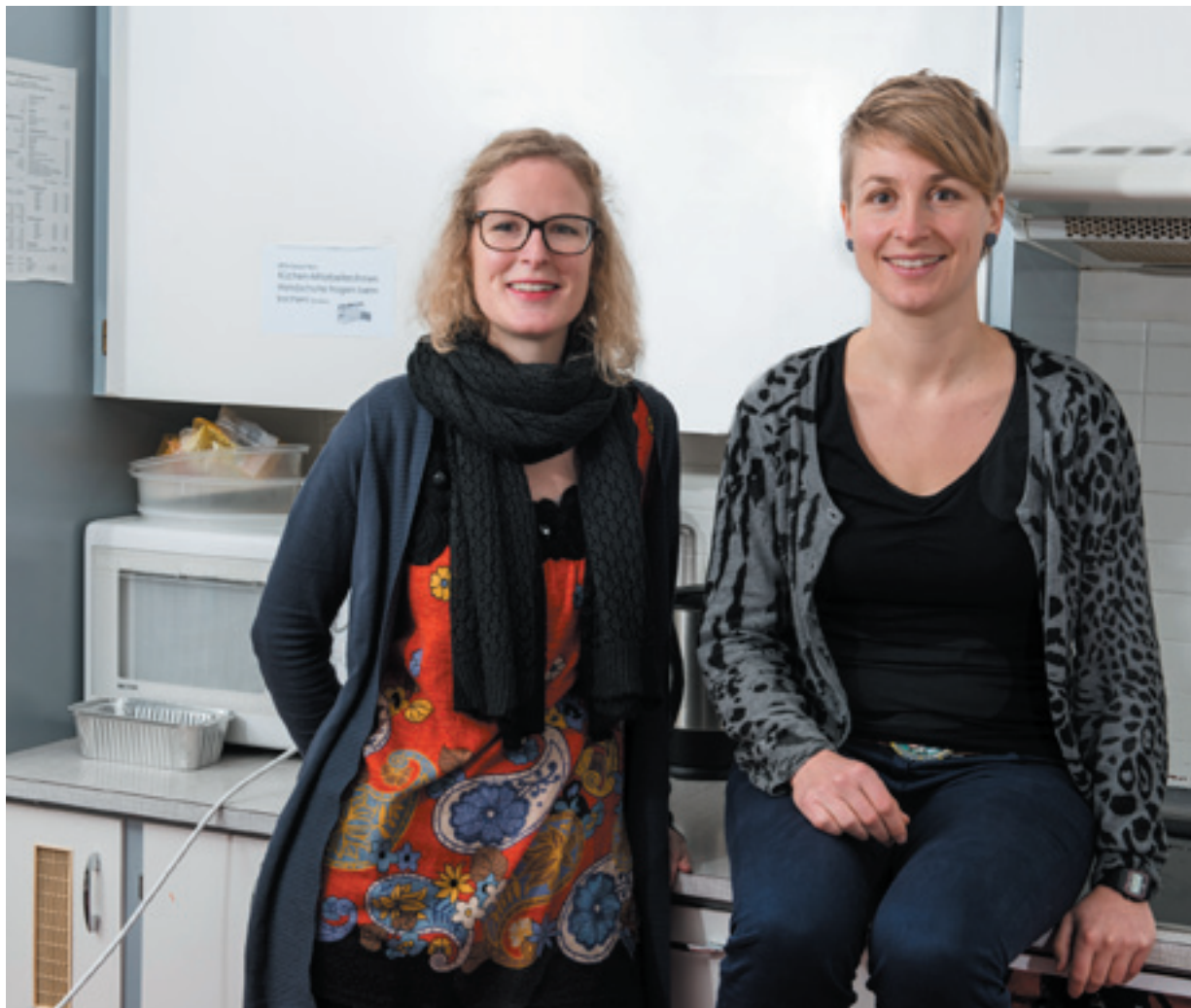
Man entschied sich für die Zusammenarbeit mit der Stiftung Brändi, einem sozialen Unternehmen, das Arbeitsplätze für Menschen mit einer Beeinträchtigung anbietet, deren Leistungen aber auch an interessierte Firmen verleiht. Das bietet beiden Seiten grosse Vorteile: Die Mitarbeitenden der Stiftung Brändi sind in normale Arbeitsabläufe eingebunden, haben Kontakt mit nicht beeinträchtigten Kolleginnen und Kollegen und erhöhen so ihre Chancen auf eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt. Partnerfirmen wie die Pistor AG bezahlen die erbrachten Leistungen, müssen aber keine spezielle Betreuung gewährleisten, denn die Brändi-Mitarbeitenden werden sowohl administrativ als auch arbeitsagogisch durch die Stiftung selbst betreut. Heute arbeitet bei der Pistor AG ein Team von zehn solchen «Leihmitarbeitenden». Diese kümmern sich, sur place unterstützt von einem Arbeitsagogen, vollumfänglich um die Bereitstellung von kleinen Warenmengen für den Postversand. Zum Beispiel Peter K.*, der es unter anderem wegen seiner adipösen Körperfülle auf dem ersten Arbeitsmarkt bestimmt nicht leicht hat. Hier fühle er sich viel besser als in der stiftungseigenen geschützten Werkstatt, erklärt er strahlend. Warum? «Weil hier normale Leute sind», sagt er und wendet sich wieder seinen Fakturen zu.

*alle Namen geändert

Arbeitsintegration

ist ein wichtiges Thema an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Unsere Dozierenden und Projektleitenden tragen mit verschiedenen Weiterbildungen, den Luzerner Tagungen zur Arbeitsintegration sowie Entwicklungs- und Forschungsprojekten zur Weiterentwicklung der Arbeitsintegration bei und beteiligen sich am gegenwärtigen Diskurs über die Ausrichtung und die Möglichkeiten der Arbeitsintegration. Weitere Informationen: www.hslu.ch/arbeitsintegration

SOZIALARBEIT MIT DEM KOCHLÖFFEL



Isabel Baumberger, Kommunikation & Kultur, Zürich

Suchtbetroffene Eltern ernähren sich und ihre Kinder oft unausgewogen oder gar mangelhaft. Zwei Studentinnen der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit dachten sich im Auftrag des Luzerner Vereins Kirchliche Gassenarbeit Rezepte dagegen aus.

«Broccolirisotto? Vergiss es! Das isst hier niemand.» Standhaft musste die angehende Sozialarbeiterin Debora Frischkopf das ungewohnte grüne Gemüse gegen die Unkenrufe einer Mutter verteidigen, die ihr beim Zubereiten ihres ersten Mittagessens im Luzerner «Paradiesgässli» zur Hand ging. Hier, wo sich Kinder aus suchtbetroffenen Familien treffen und deren Eltern Zugang zu Hilfsangeboten finden, reagierten die gut dreissig Mittagsgäste erst mal skeptisch auf das Thema gesunde Ernährung. «Anfangs dachten wohl die meisten, wir würden ihnen sagen, wie ungesund sie essen und was sie beim Kochen alles falsch machen», sagt Frischkopf. «Das traf bei ihnen einen empfindlichen Nerv, denn als suchtbetroffene Eltern haben sie ein latent schlechtes Gewissen ihren Kindern gegenüber.» Zum Erstaunen der Erwachsenen verspeisten die Kinder den Broccolirisotto aber mit munterem Appetit, was beim Überwinden des Misstrauens half. «Unser Projekt war nicht auf Belehrung angelegt, denn dann hätte es scheitern müssen», sagt Frischkopfs Projektpartnerin Esther Burri. «Wir wollten einfach die Erfahrung vermitteln, dass kochen und abwechslungsreich essen gar nicht so aufwändig ist, wie viele denken. Und dass Kinder durchaus auch etwas anderes mögen als Burger und Pommes frites.»

Eltern geben Ernährungsgewohnheiten an Kinder weiter

Das Projekt mit dem Titel «Paradiesisches Kochen – von der Hand in den Mund und trotzdem gesund» entwickelten Burri und Frischkopf im Rahmen ihrer Praxisausbildung im Bachelor-Studium der Sozialarbeit. Den Auftrag dazu erteilte das «Paradiesgässli» des Vereins Kirchliche Gassenarbeit als Anlaufstelle für suchtbetroffene Familien. Das Team beobachtete seit langem, dass seine Klientel sich unausgewogen ernährt. In Anbetracht der Tatsache, dass Eltern eigene Ernährungsgewohnheiten an ihre Kinder weitervermitteln, scheint dies prekär; dem Team fehlten jedoch die zeitlichen Ressourcen, sich des Problems anzunehmen. Der Auftrag zur Entwicklung eines entsprechenden Konzepts ging deshalb an Frischkopf und Burri, die beide schon mit Suchtbetroffenen gearbeitet hatten – Burri als Praktikantin im «Paradiesgässli».

«Wir wollten den Betroffenen einen niederschweligen Zugang zum Thema gesundes Kochen ermöglichen und definierten ausgewogene Ernährung daher sehr bescheiden», erklärt Frischkopf. In Absprache mit einer Ernährungsberaterin fokussierte man auf zwei anzustrebende Ziele: mindestens einmal täglich eine warme, frisch zubereitete Mahlzeit sowie regelmässige

und abwechslungsreiche Nahrungseinnahme. Das Projekt sollte sich an der Lebensrealität der Zielgruppe orientieren, also Kochen mit einfachen Mitteln ermöglichen. Burri und Frischkopf, die beide gern kochen, beschlossen, in ihrem Projekt nicht nur Ratschläge zu erteilen, sondern selbst den Kochlöffel zu schwingen. In sechs aufeinanderfolgenden Wochen bekochten sie jeweils mittwochs die Klientel des Treffpunkts «Paradiesgässli». Für die Rezepte, die beim Mittagessen oft rege erörtert wurden – siehe Broccolidiskussion –, kreierte sie einen Ordner, den alle regelmässig Teilnehmenden mit nachhause bekamen.

Kinder beim Kochen helfen lassen

«Wir verzichteten auf spezielle Gewürze und achteten beim Einkaufen sehr auf die Kosten. Bewusst wollten wir auch auf Nahrungsmittel aufmerksam machen, mit denen man vielleicht wenig Erfahrung hat, die aber gut, gesund und erst noch günstig sind – wie etwa Couscous oder Linsen», sagt Burri. Um zum Nachkochen solcher Menus zu animieren, wurden diese an den Mittwochessen zubereitet, wo sie tatsächlich Anklang fanden. «Nachdem die erste Skepsis überwunden war, tauten die Leute auf und freuten sich jeweils richtig, wenn wir mit unseren schwergepackten Velos vom Einkaufen kamen», erinnert sich Frischkopf. «Und immer mal wieder erzählte jemand, dass zuhause ein Rezept aus dem Ordner ausprobiert worden war.» Weil die Befragung der «Paradiesgässli»-Klientel zu Ess- und Kochgewohnheiten am Anfang der Projekts gezeigt hatte, wie dürftig deren Küchen eingerichtet sind, gab es zu gewissen Basisthemen ein sogenanntes «Starterkit»: für Salatsaucen zum Beispiel eine Schüssel, Schwingbesen, die wichtigsten Zutaten und ein Gefäss zur Aufbewahrung des fertigen Produkts. Im «Paradiesgässli» wurde alles ausprobiert und die erste selbstgemachte Salatsauce nachhause mitgenommen. «Wichtig war uns der Einbezug der Kinder», sagt Burri, «damit die Eltern erlebten, wie gern Kinder kochen, und dass der sonst meist verschmähte Salat viel besser schmeckt, wenn sie bei der Zubereitung helfen dürfen.»

Um die Nachhaltigkeit des Projekts zu gewährleisten, stellten Burri und Frischkopf gut sechzig Rezepte und die Zutaten zu vier verschiedenen Starterkits bereit – so konnte das Team ihr Projekt ohne viel Aufwand weiterführen. Dieses erhielt inzwischen einen Unterstützungsbeitrag der Gesundheitsförderung Schweiz und läuft insgesamt zwei Jahre lang. Neben dem monatlichen Rezeptkochen beinhaltet es auch kleinere Events, die das Thema lebendig halten sollen – wie etwa einen Fotowettbewerb zur schönsten selbstgemachten Gemüsewähe.

In den Praxisprojekten

lernen die Bachelor-Studierenden unter anderem, berufliche Problemstellungen in ihrem Kontext zu erkennen und zu lösen. Neben dem Praktikum beziehungsweise der studienbegleitenden Arbeit sind sie ein wichtiger Bestandteil der Praxisausbildung. Haben Sie Praxisprojekte zu vergeben?

Weitere Informationen: www.hslu.ch/praxis-projekte



«AUCH DIE PRIVATWIRTSCHAFT BIETET PLATZ FÜR DIE SOZIOKULTURELLE ANIMATION»

Verfasst von: Claudia Aulepp,
Marketing & Kommunikation Hochschule Luzern

Nach jahrelanger Erfahrung in der offenen Jugendarbeit leitet Monika Elmiger (32) seit drei Monaten die Geschäftsstelle von Jungwacht Blauring (Jubla) Schweiz in Luzern. An der Hochschule Luzern absolvierte sie den Bachelor-Studiengang in Sozialer Arbeit Studienrichtung Soziokultur sowie den Master-Studiengang in Business Administration mit Major in Public and Nonprofit Management.

«Gemeinsam ganze Samstagnachmittage verbringen oder im Lager eine Woche lang in Gruppen auf Entdeckungsreise gehen. Das sind lebendige Kindheitserinnerungen! Dank meiner Familie bin ich schon früh in den Blauring hineingewachsen. Dort entdeckte ich meine Vorlieben für das Koordinieren von Anlässen oder das Organisieren von Lagern. Dies waren auch die Gründe, weshalb ich mich als Jugendliche im Jugendrat von Hitzkirch engagierte. Und dieses Engagement führte mich zur Soziokulturellen Animation.

Zuerst arbeitete ich in der offenen Jugendarbeit in Langenthal. Dort haben wir die Jugendlichen dabei unterstützt, ihren Platz in der Gruppe, im Leben zu finden. Oft war dies ein anspruchsvoller Grenzgang: einerseits das konstruktive Arbeiten in der Gruppe, andererseits das Aufzeigen von Grenzen oder sogar Konsequenzen. Bei einem Jugendhaus beispielsweise, das sich mitten im Wohnquartier befand, vermittelte ich zwischen Jugendlichen und Nachbarn wegen Lärm. Die Herausforderung bei solchen Vermittlungen besteht jeweils darin, die Bedürfnisse von Jugendlichen und Nachbarn in eine gemeinsame Sprache «zu übersetzen», um Verständnis auf beiden Seiten herbeizuführen und für alle Beteiligten einen Konsens zu erwirken. Bei Aufgaben wie diesen musste ich feststellen, dass es der offenen Jugendarbeit oft an professionellen Strukturen fehlt und auch an Rückhalt seitens Gemein-

den. Beides beeinflusst eine Vermittlung zwischen Jugendlichen und Behörden, Nachbarn, Lehrpersonen oder Eltern negativ. Deshalb ist eine fundierte Ausbildung äusserst wichtig. Zum einen, um professionell handeln und argumentieren zu können, zum anderen, um sich selbst vor Verschleiss zu schützen.

Während dieser Zeit begann ich mit dem berufs begleitenden Bachelor-Studium und wechselte danach auf die Fachstelle für Jugend und Familie Ebikon/Buchrain in den Bereich Animation. Das berufs begleitende Studium empfand ich als grossen Vorteil. Während des Studiums realisierte ich zudem, dass viele der Tätigkeiten in der Sozialen Arbeit direkt mit der Wirtschaft in Zusammenhang stehen respektive davon abhängen. Das entsprechende Managementwissen holte ich mir im Master-Studiengang Business Administration mit dem Major in Public and Nonprofit Management an der Hochschule Luzern – Wirtschaft.

Bei meiner neuen Tätigkeit als Geschäftsleiterin von Jungwacht Blauring Schweiz kommen mir verschiedene Lerninhalte der beiden Ausbildungen zugute. Inhaltlich beispielsweise bei der Lancierung von neuen Projekten oder bei der Personalführung, organisatorisch zum Beispiel beim Fundraising.

Ausserdem koordiniere ich unsere strategischen Ziele. Diese liegen bis 2015 bei unserem breit angelegten, partizipativen Entwicklungsprojekt «jubla.bewegt». Mit diesem Projekt stellen wir uns dem gesellschaftlichen Wandel, wollen aber die tradierten Inhalte und die von den Mitgliedern sehr geschätzte Kultur bewahren. Ganz nach dem Motto: Gutes bewahren und Neues testen. Wir hinterfragen die aktuellen Angebote und Strukturen kritisch und passen an, wo nötig. Aktuell werden Modellprojekte zu Themen wie Öffnung des Angebots für neue Zielgruppen, Bekanntheit und Anerkennung in der Gesellschaft oder Zusammenarbeit mit der Kirche in 16 Scharen durchgeführt.

Dabei kann jede Schar auf ihre individuellen Bedürfnisse eingehen. Das Projekt der Jubla Gachnang befasst sich beispielsweise mit einem neuen Scharfördererteam, das Leitende dazu bewegen soll, in der Schar aktiv zu bleiben, indem sie mit speziellen Aufgaben wie der Öffentlichkeitsarbeit beauftragt werden. Die Umsetzung in der Praxis wird im nächsten Jahr analysiert.

Manchmal empfinde ich es als schwierig, den verschiedenen Ansprüchen der 450 Scharen mit ihren rund 29'000 Mitgliedern gerecht zu werden. Aber ich denke, dass genau darin die Herausforderung in meinem beruflichen Alltag liegt. Herausforderungen, die ich gerne annehme.

Ein schönes Erlebnis in meiner kurzen Zeit als Geschäftsleiterin bei der Jubla? Im Oktober 2012 fand die Bundesversammlung im Wallis statt. Man stelle sich vor: hundert hoch motivierte, kritische und kreative junge Menschen. Alles Freiwillige, die gerne mitdenken und mitentwickeln. Daraus ergab sich eine wunderbare Gruppendynamik und eine immense Energie, die einen richtiggehend getragen hat. Es erinnerte mich sehr an meine Kindheit im Blauring!

Für die Soziokulturelle Animation wünsche ich mir weitere spannende Tätigkeitsfelder. Denn in der Theorie ist die Soziokulturelle Animation in verschiedenen Bereichen anwendbar. In der Praxis jedoch gibt es vor allem Stellen in der offenen Jugendarbeit. Auch die Privatwirtschaft könnte entsprechende Stellen schaffen und vermehrt vom Ansatz der Soziokulturellen Animation profitieren, indem die Partizipation von Mitarbeitenden vermehrt gefördert wird. So, dass die Mitarbeitenden aufgefordert würden, offener und direkter mitzudenken und Ideen mitzuentwickeln.

Was meine Zukunft betrifft, freue ich mich, in den kommenden Jahren mein Wissen und meine Erfahrungen bei der Jubla einzubringen, sie mitzugestalten und durch die vielfältigen Aufgaben Neues zu lernen.»

NEU:
Susanne Koch: Best Practice
in der FGM-Prävention

2013 / 80 Seiten (A4) / CHF 29.80 / € 25.– /
ISBN 978-3-906413-90-7

Mitarbeitende der Bereiche Geburtshilfe und Pflege werden immer mehr mit dem Thema Female Genital Mutilation (FGM) konfrontiert. Mit diesem Praxishandbuch zeigt die Autorin auf, wie und warum die Enttabuisierung des Themas und die Sensibilisierung für FGM nötig ist. Die Autorin macht zudem ersichtlich, wie eine praktische, für den Pflegealltag gut handhabbare FGM-Prävention für betroffene Mädchen im Setting einer Gesundheitsorganisation durchgeführt werden kann. Ziel ist es, vorhandenes Wissen zu bündeln und Präventionsmassnahmen als Auftrag nachhaltig im Alltag einer Gesundheitsinstitution zu implementieren.



NEU:
Monika Litscher, Beat Grossrieder,
Peter Mösch Payot, Marco
Schmutz: Wegweisung aus öffentlichen
Stadtträumen

2013 / 160 Seiten (A4) / CHF 25.– / € 21.– /
ISBN 978-3-906413-88-4

Welches sind die Auswirkungen der Wegweisungspraxis aus städtischen Räumen? Wer ist inwiefern davon betroffen? Und welche rechtlichen Grundlagen sind relevant? Diese Themen wurden in einer Studie von 2009 bis 2011 bearbeitet. Der daraus resultierende Forschungsbericht wirft unter anderem Fragen betreffend Ein- und Ausschlussmechanismen im Sozialstaat auf. Dabei verweisen die Auswirkungen und Zusammenhänge der Wegweisungspraxis auf sozialräumliche Entwicklungen, gesellschaftliche Differenzierungen und politische Konstellationen in Schweizer Städten.



Christoph Häfeli (Hrsg.): Das
Schweizerische Sozialhilferecht

2008 / 415 Seiten / CHF 75.– / € 47.– /
ISBN 978-3-906413-51-8

Das Werk gilt als Grundlage für jede soziale Behörde oder Einrichtung. Es ist die einzige umfassende Darstellung des Schweizerischen Sozialhilferechts. Dieses ist gekennzeichnet durch minimale bundesrechtliche Regelungen und eine Vielfalt von kantonalen Gesetzgebungen. Entsprechend gross ist die Palette an letztinstanzlichen kantonalen Rechtsprechungen. Die Autorinnen und Autoren dieser Publikation präsentieren der Praxis und den Rechtsmittelinstanzen Beiträge zu allen relevanten Themen des Schweizerischen Sozialhilferechts sowie eine Übersicht zum Stand und zur Rechtsprechung der letzten Jahre.



Kaspar Geiser: Problem- und
Ressourcenanalyse in der Sozialen
Arbeit

2009 / 4. Auflage / 400 Seiten / CHF 49.– /
€ 32.60 / ISBN 978-3-906413-66-2

In dieser Publikation wird die Systemische Denkfigur umfassend dargestellt. Sie ist ein Angebot an die Praxis der Sozialen Arbeit, um unübersichtliche und komplexe Situationen besser bearbeiten zu können. Dies führt zu relevanten Aussagen über Fakten oder lässt Wissenslücken rascher erkennen. Der Bezug der Systemischen Denkfigur dient unter anderem dem Erstellen eines nachvollziehbaren Befundes. Im Zentrum des Interesses stehen Individuen, soziale Systeme sowie soziale Probleme. Die Publikation gilt als Standardwerk mit grosser internationaler Resonanz.



BÜCHER ONLINE BESTELLEN

Bestellen Sie die Bücher des interact
Verlags direkt online unter
www.hslu.ch/interact
oder unter T +41 41 367 48 48.

BACHELOR- UND MASTER- STUDIEN- GÄNGE

Bachelor in Sozialer Arbeit
mit den Studienrichtungen Sozialarbeit,
Soziokultur und Sozialpädagogik

Info-Veranstaltungen: 20. Februar,
20. März, 24. April und 22. Mai 2013,
jeweils 17.00 bis 18.45 Uhr
(um Anmeldung via Website wird gebeten)

Schnuppertage: 26. Februar, 19. März,
9. April und 14. Mai 2013, jeweils 08.30
bis 15.00 Uhr (nach Besuch Info-
Veranstaltung möglich, um Anmeldung
an bachelor.sozialearbeit@hslu.ch wird
gebeten)

www.hslu.ch/bachelor-sozialearbeit

Master in Sozialer Arbeit
(Kooperation mit den Fachhochschulen
in Bern, St. Gallen und Zürich)

Info-Veranstaltungen: 20. Februar und
20. März 2013, neu von 17.30 bis 19.00
Uhr (um Anmeldung via Website wird
gebeten)

www.masterinsozialerarbeit.ch

WEITER- BILDUNGEN

Eine Übersicht über unsere Weiterbil-
dungen finden Sie im Flyer *Weiterbil-
dungen* anbei, alle Informationen, einschliesslich
Daten der Info-Veranstaltungen, auf un-
serer Website.

Wir bieten Weiterbildungen zu folgenden
Themen an:

- Arbeitsintegration
- Diversity
- Kindes- und Erwachsenenschutz
- Methoden und Verfahren
- Prävention und Gesundheits-
management
- Soziale Sicherheit
- Sozialmanagement und Sozialpolitik
- Stadt- und Regionalentwicklung

www.hslu.ch/weiterbildung-sozialearbeit

FACH- TAGUNGEN UND KONGRESSE

Eine Übersicht über unsere aktuellen Fach-
tagungen und Kongresse sowie die «First
Thursday»-Veranstaltungen finden Sie im
Flyer *Fachtagungen, Kongresse, «First
Thursday»-Veranstaltungen* anbei, weitere
Informationen auf unseren Websites.

www.hslu.ch/fachtagungen-sozialearbeit
www.hslu.ch/firstthursday