

2

**DIVERSITY AN DER  
HOCHSCHULE LUZERN**

3

**GRUSSWORT/  
MEDIENECHO/AKTUELL**

4/5

**ZWISCHEN KÜCHE, KIND  
UND KARRIERE:  
INTERVIEW MIT  
LUCIA M. LANFRANCONI**

**ÜBERBLICK STUDIUM  
UND WEITERBILDUNGEN**

6

**MEIN SOZIALER  
ALLTAG MIT TOBIAS  
BOCKSTALLER**

7

**INTERACT VERLAG /  
LANDSCHAFT ALS  
GESUNDHEITRESSOURCE**

8

**FACHTAGUNGEN UND  
KONGRESSE**



**DIE PUBLIKATION  
SOZIALE ARBEIT**

der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit  
erscheint drei Mal jährlich. Die Publika-  
tion informiert Studierende, Mitarbei-  
tende und die Öffentlichkeit über  
aktuelle Projekte und liefert spannende  
Hintergrundinformationen.

**HABEN SIE FRAGEN UND  
ANREGUNGEN?**

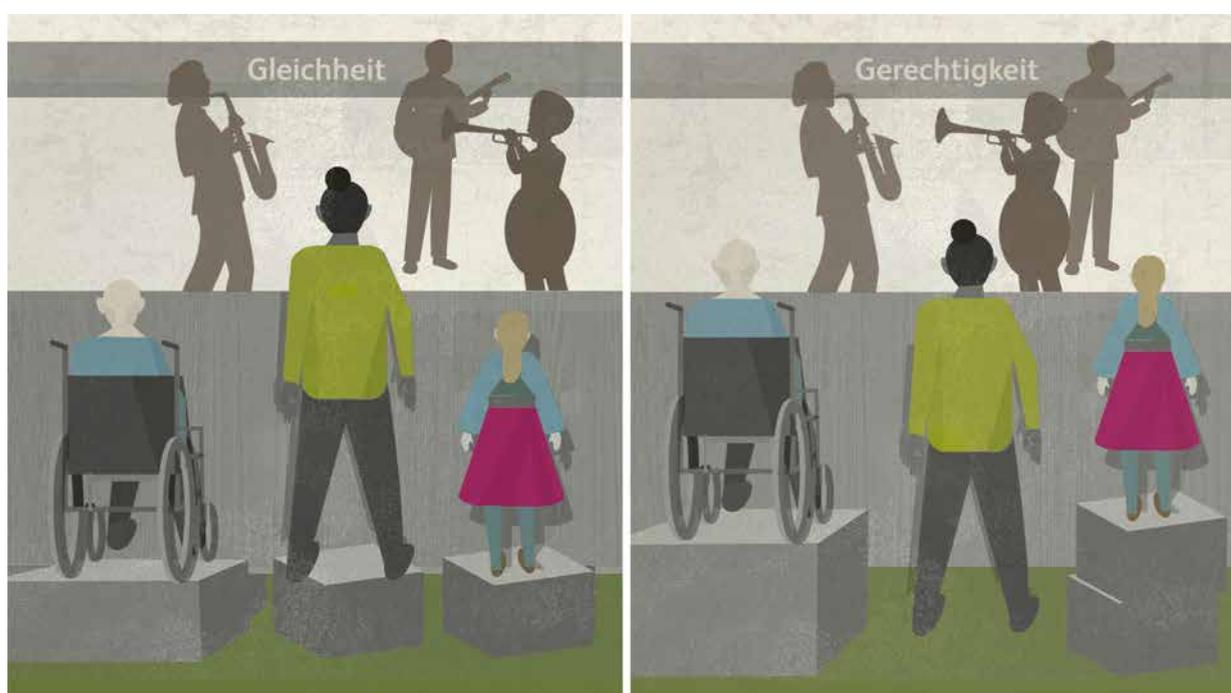
Wir freuen uns, via E-Mail  
[publikationsozialarbeit@hslu.ch](mailto:publikationsozialarbeit@hslu.ch)  
von Ihnen zu hören.

## ZWISCHEN KÜCHE, KIND UND KARRIERE

Ein Forschungsaufenthalt in Kalifornien, drei Kinder  
und ein Job als Dozentin und Projektleiterin  
an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.  
Lucia M. Lanfranconi im Interview über die Vereinbar-  
keit von Beruf und Familie.

## «DIVERSITY BEDEUTET AUCH MEINUNGSFREIHEIT»

Menschen sind unterschiedlich. Nicht nur mit Blick auf ihr Geschlecht, sondern auch beim Alter, bei ihrer Herkunft, der sozialen Schicht, der Religion, der sexuellen Orientierung oder bei der körperlichen Konstitution. Das Diversity Management der Hochschule Luzern versucht, diese Heterogenität bewusst zu steuern und zu gestalten – sowohl im Arbeitsalltag als auch im Lehr- und Lernbereich.



Janet Stojan

«Studierende sollen bei uns lernen, andere Sichtweisen zu respektieren, ohne diese Meinungen teilen zu müssen, denn Diversity bedeutet auch Meinungsvielfalt», antwortet Daniel Kunz auf die Frage, welche Rolle Diversity in der Lehre spielt. Kunz ist Dozent und Projektleiter an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit und Beauftragter seines Departements für die Fachstelle Diversity. Diese Fachstelle berät Studierende und Mitarbeitende seit 2002 in Fragen der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie oder zu Themen der kulturellen und sozialen Vielfalt. Gleichzeitig setzt die Fachstelle Themen für den Lehrbereich. So soll die Lehre an der Hochschule Luzern den kompetenten und konstruktiven Umgang mit Unterschieden vermitteln und Studierende dahingehend sensibilisieren, dass sie gegenüber anderen Ansichten und Menschen nicht ihren ersten Denkreflexen und Vorurteilen erliegen, sondern ihre Wahrnehmungen reflektieren. «Wenn ich etwas einfordere, grenze ich dann andere aus?» – laut Kunz eine hilfreiche Fragestellung.

### Ein All-Gender-WC erfreute fast alle

Dass diese Haltung für alle Beteiligten nicht immer leicht ist, musste auch die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit nach der Eröffnung von drei All-Gender-WCs erfahren. Die Signaletik an der Tür zeigt sowohl ein Transgender-Symbol als auch eines für Barrierefreiheit. Einige reagierten darauf mit Unverständnis. Menschen mit einer Behinderung wollten nicht mit Transmenschen, Transmenschen nicht mit Menschen mit einer Behinderung gleichgesetzt werden. Dies zeigt, wie rutschig das Terrain mitunter sein kann. Denn hier

liegt eine jener Unschärfen des Themas Diversity, die gelegentlich für angespannte Gesichter sorgen. «Es geht eben um ein Angebot an alle – um ein WC ohne Ausgrenzung», sagt Daniel Kunz, der den betreffenden Personen zuhören und mit ihnen lösungsorientiert ins Gespräch kommen möchte. Er betont, dass Diversity keine Minderheitenpolitik sei und nicht nur einen Antidiskriminierungsansatz verfolge, wie oft vermutet. Es gehe immer um ALLE als gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft und Unterschiede im Denken, Handeln und Fühlen müssten wir dabei aushalten lernen.

### Studieren mit Beeinträchtigung – eine Frage des Nichtbehindertens

Das trifft auch auf Unterschiede bei Menschen mit einer Beeinträchtigung zu. Eine Frage, die sich die Kontaktstelle «barrierefrei» – seit 2018 an der Hochschule Luzern fest verankert – dabei stellt, ist: Sind Menschen mit Beeinträchtigung behindert oder werden sie behindert? Aus dieser Perspektive heraus beraten die Ansprechpersonen der Kontaktstelle alle Studierenden und Mitarbeitenden der Hochschule Luzern in Sachen Barrierefreiheit.

René Stalder ist ebenfalls Dozent und Projektleiter an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, verantwortlich für das Kompetenzzentrum Behinderung und Lebensqualität, dem die Kontaktstelle angegliedert ist. Manchmal seien niederschwellige Probleme zu lösen, manchmal aber auch sehr komplexe: Beispielsweise, wenn eine gehörlose Chinesin an der Hochschule Luzern studieren möchte. Im konkreten Fall müssen Mitstudierende und Dozierende gleichermaßen sensibilisiert, aber auch technische und struk-

turelle Voraussetzungen geschaffen werden – wir können inzwischen viel möglich machen.» Stalder ist froh, dass die Themen Barrierefreiheit und Beeinträchtigung an der Hochschule Luzern an Stellenwert gewonnen haben; als Schwerpunkt in der Lehre, in der Forschung und im Haus selbst. «Denn es wäre fatal, wenn nach einer inklusiven Schulbildung potenzielle Studierende ihr Studium bei uns aufgrund einer Beeinträchtigung nicht absolvieren könnten.»

### Eine gendergerechte Sprache ohne Zwang

Am Anfang des Verstehens und Bewusstseins für solche Herausforderungen spielt Kommunikation eine zentrale Rolle. Dazu gehört auch die gesprochene und die geschriebene Sprache. Sie ist nichts Statisches, Wörter kommen hinzu, sprachliche Gewohnheiten verändern sich. Auch wenn der Genderstern kein Laut ist, so argumentierte die Dudenkommission dagegen, könnte er für Daniel Kunz als Interpunktion durchaus hinzukommen. Der Stern würde eine zusätzliche Wahlmöglichkeit schaffen. «Wir von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit erkennen alle an, ob jung oder alt, männlich oder weiblich, non-binär, trans- oder intergeschlechtlich. Der Stern ist für uns ein Zeichen und Signal zugleich, dass wir diese Anerkennung und den Respekt geben wollen.» Grundsätzlich solle Sprache aber entsprechend der Situation und des Kontextes eingesetzt werden und Realitäten nicht verzerren. «Wir dürfen hierbei nicht in die Ideologiefalle tappen», warnt Daniel Kunz vor einer überzogenen Sprachempfindlichkeit. Wenn in einer Gruppe nur Männer oder Frauen sind, dürfe das mit Sprache auch ausgedrückt werden. Es sei ein Gebot der Situation, was passend ist.

### Führen in der heutigen Diversität als grosse Herausforderung

Die Kompetenz, Sprache feinfühlig und kontextbezogen anzuwenden, ist auch im Führungsbereich von hoher Bedeutung – sowohl für Studierende, die auf Führungsaufgaben vorbereitet werden, als auch für die Mitarbeitenden der Hochschule Luzern selbst. Ein grundsätzlicher Aspekt ist dabei der Umgang mit Anerkennung. Die individuellen Ansprüche sind in diesem Feld enorm gestiegen und stellen Führungspersonen vor grosse Herausforderungen. Was für eine Person passt, kann für eine andere unpassend sein. Führungspersonen sollten sich zudem vergegenwärtigen, dass es unbewusst zu Wahrnehmungsfehlern kommen kann, wenn sie ihren individuellen thematischen Fokus auf ihre Mitarbeitenden projizieren und sich so spezielle und damit ungerechte Bevorzugungen ergeben. Wer oder was entscheidet also, was anerkennenswert ist? Für Daniel Kunz ist klar, was Anerkennung finden sollte. «Unsere Währung an der Hochschule Luzern ist die positive Rückmeldung der Studierenden und der Mitarbeitenden, ihre Weiterempfehlungen, ihr erfolgreiches Bestehen in der Praxis und im Arbeitsalltag – das muss in den Fokus, das ist der Mittelpunkt unserer Arbeit.» Diversität unter den Mitarbeitenden und Studierenden begreift die Hochschule Luzern dabei als grosse Chance, als Inspiration und Selbstverständlichkeit. Aber auch als Bereich, der Kompetenzen erfordert. Die Fachstelle Diversity lebt und lehrt das nötige Wissen – seit 17 Jahren.

#### Fachstelle Diversity

[hslu.ch/diversity-im-studium](https://hslu.ch/diversity-im-studium)

#### Kontaktstelle Barrierefreiheit

[hslu.ch/barrierefrei](https://hslu.ch/barrierefrei)



### Liebe Leserin, lieber Leser

Wir leben in einer heterogenen Gesellschaft. Sichtbare und unsichtbare Merkmale unterscheiden uns voneinander oder aber sie verbinden uns miteinander. Diversität wird längstens nicht mehr als etwas Trennendes wahrgenommen, sondern als fruchtbare Vielfalt, die es zu unterstützen und zu nutzen gilt. Kulturelle und soziale Vielfalt ist heute weitgehend unbestritten und tägliche Realität in einer Hochschule wie der unseren. Und doch kann Diversität im Alltag und in der konkreten Zusammenarbeit durchaus Herausforderungen bieten. Davon handelt das vorliegende Heft.

Lassen Sie sich zudem von weiteren aktuellen Themen und Neuigkeiten inspirieren! Ich wünsche Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, eine anregende Lektüre.

#### Dorothee Guggisberg

Direktorin  
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

### SPÄTE STAATLICHE BILDUNG

In der Schweiz beginnt der Staat erst ab dem 4. Lebensjahr eines Kindes, sich dessen Bildung und Förderung finanziell anzunehmen. Zum Vergleich: In Frankreich, Deutschland oder Italien kommen die Kinder bereits mit zwei oder drei Jahren in den Kindergarten. Kinder mit Sprachdefizit oder wenig Förderung zu Hause können dadurch ins Abseits geraten. Für Martin Hafen von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit braucht es deshalb «massiv günstigere und professionellere Kitas, flächendeckend, in der ganzen Schweiz»

«Die Zeit», 22.8.2019

### BASLER FRAUEN IN BERN

Kein anderer Kanton schickt so viele Frauen in den Nationalrat nach Bern wie das Baselland. Fünf von sieben Nationalratssitzen des Kantons Baselland werden von linken und bürgerlichen Frauen besetzt. Acht Kantone, vor allem aus der Innerschweiz, schicken gar keine Frauen in den Nationalrat. Für Gesine Fuchs von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit ist das kein Zufall. «Das Baselbiet hat bereits 1968 das Frauenstimmrecht eingeführt und sehr früh ein Gleichstellungsbüro eingerichtet». Die frühe Sensibilisierung der Parteien in Gleichstellungsfragen zahle sich nun aus.

«SRF», 21.8.2019

### GRAND CASINO LUZERN GEHT ONLINE

Auf mycasino.ch bietet das Grand Casino Luzern seit August 2019 Online-spiele an. Während sich die eine Seite über zu erwartende höhere Spieleinsätze freut, sieht die andere Seite, die der Sucht- und Beratungsstellen, eine höhere Gefahr für Schulden- und Suchtprobleme. Um gefährdete Spielerinnen und Spieler früh zu erkennen, arbeitet das Casino Luzern an einer Studie zusammen mit der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Aus Daten zum Spielverhalten sollen Vorhersagemodelle und Früherkennung ermöglicht werden. Suzanne Lischer, Professorin der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit und Leiterin der Studie, erwartet weder eine Zunahme noch eine Abnahme der Spielsucht. Denn Spielerschutz gelte auch für das Onlinecasino. Wer offline gesperrt ist, darf auch online nicht spielen.

«Luzerner Zeitung», 27.8.2019

### In memoriam – Jan G. Scheibe

Am 8. Juni 2019 ist unser Freund und Arbeitskollege Jan G. Scheibe beim Klettern in seinen geliebten Bergen tödlich verunfallt. Er war seit 2015 Dozent und Projektleiter an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Mit ihm verliert unsere Schule nicht nur eine äusserst engagierte und kompetente Fachperson der Sozialen Arbeit. Jan war ein positiver, humorvoller, empathischer und interessierter Mensch – mit seiner Wesensart bereicherte er den Arbeits- wie auch Studierendenalltag. Er hinterlässt eine grosse Lücke. Seiner Frau, seinem zweijährigen Sohn sowie seinen Angehörigen und Freundinnen und Freunden sprechen wir nochmals unser herzliches Beileid aus und wünschen ihnen viel Kraft in dieser schweren Zeit. Wir werden Jan in unseren Herzen behalten.

### 134 neue Fachpersonen für die Praxis

Am 13. September 2019 konnten 131 Studierende des Bachelor-Studiums und drei Master-Absolventinnen im Verkehrshaus Schweiz ihre Abschluss-Urkunden entgegennehmen. 55 Absolventinnen und Absolventen haben ihr Wissen an der Hochschule Luzern in der Studienrichtung Sozialarbeit vertieft, 52 wählten den Schwerpunkt Sozialpädagogik und 24 den Schwerpunkt Soziokultur. Zudem durften drei Absolventinnen nach dem weiterführenden Studium das Master-Diplom entgegennehmen. Während der Bachelor-Ausbildung bereiten sich die Studierenden auf ihre Tätigkeit als Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin oder Soziokulturelle Animatorin vor, das Master-Studium vermittelt zusätzlich politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Aspekte der Sozialen Arbeit.

### Student Award for Excellence 2019

Bachelor-Studierende, die sich durch besonderes Engagement auszeichnen oder durch eine studentische Innovation einen Mehrwert für ihr Berufsfeld schaffen, erhalten den Student Award for Excellence der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. In diesem Jahr geht der Preis an Sandra Brand, Studentin der Soziokulturellen Animation. Die Jury würdigt damit ihren innovativen Ansatz, das Thema «Queer Youth/LGBTIQ\*-Jugend» durch Netzwerkarbeit und massgeschneiderte Veranstaltungen in der Schweiz sichtbar zu machen. Ihr damit verbundenes Engagement für Diversity in der Gesellschaft konnte bereits eine breite Öffentlichkeit erreichen.

### Gender in der Raumentwicklung

Ulrike Sturm, Institutsleiterin an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit und Co-Leiterin des Interdisziplinären Themencusters Raum & Gesellschaft, hat zusammen mit Barbara Zibell und Doris Damyanovic einen Sammelband zum Thema «Gendered Approaches to Spatial Development in Europe» herausgebracht. Das Werk untersucht und reflektiert gender-relevante Ansätze bei der Raumentwicklung in ausgewählten europäischen Ländern. Wie gendersensibel sind Raumentwicklungsprozesse, wie nachhaltig sind die verfolgten Strategien hinsichtlich Gleichstellungspolitik und inwieweit werden bei der Planungspraxis beispielsweise Stereotype bedient? Diesen und weiteren Fragen geht Ulrike Sturm gemeinsam mit 16 Autor\*innen aus einem Internationalen Arbeitskreis der Akademie für Raumforschung und Landesplanung (D) in diesem Buch nach.

### THEMEN DER SOZIALEN ARBEIT AUF NEWS & STORIES

Auf der Plattform News & Stories gibt es Neuigkeiten und Geschichten aus der Hochschule Luzern in digitaler Form, darunter auch immer wieder Beiträge zur Sozialen Arbeit.  
[news.hslu.ch](https://news.hslu.ch)

### FRÜHE FÖRDERUNG: FAIRE CHANCEN FÜR DIE KLEINSTEN

Wie sich Kinder entwickeln, hängt stark von ihrem Umfeld ab. Die frühe Förderung mindert ungleiche Startbedingungen. Ein Interview mit Claudia Meier Magistretti über erschöpfte Eltern, den Sandkasten als Lebensschule und die Vorteile der Frühförderung für die Gesellschaft.

### VERDICHTET WOHNEN: QUARTIER IM EINKLANG

Wie bringt man Lebensqualität und verdichtetes Bauen zusammen? Zwei gemeinsame Projekte der Departemente Technik & Architektur und Soziale Arbeit zeigen, wie das gehen kann.

**Herausgeberin:** Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, Werftstrasse 1, Postfach 2945, 6002 Luzern, Schweiz, T+41 41 367 48 48, [sozialearbeit@hslu.ch](mailto:sozialearbeit@hslu.ch), [hslu.ch/sozialearbeit](https://hslu.ch/sozialearbeit)

**Auflage:** 12'200 Ex., erscheint drei Mal jährlich  
**Redaktion:** Regula Hochuli, Leiterin Marketing & Kommunikation – Soziale Arbeit (Gesamtverantwortung); Janet Stojan, Marketing & Kommunikation Hochschule Luzern (Redaktionsleitung); Flavia Steinmann, Marketing & Kommunikation Hochschule Luzern; Eva Schümperli-Keller, St. Niklausen; Mirjam Wishart, Luzern

**Gestaltung:** Stefanie Rubicondo, SÜDWERK  
**Korrektur:** punkto, Nicole Habermacher, Luzern  
**Fotos:** Carmen Alvarez, San Rafael, CA (Seite 5) Ingo Hoehn, Kriens (Seite 6)

**Illustration:** Markus Odermatt Mühlebach, Marketing & Kommunikation Hochschule Luzern (Seite 2)

**Prepress und Druck:** Druckerei Odermatt AG, Dallenwil

## ZWISCHEN KÜCHE, KIND UND KARRIERE

In der Schweiz lassen sich Beruf und Privatleben noch immer schwer vereinbaren. Wie dies verbessert werden kann, zeigt Gleichstellungsexpertin Lucia M. Lanfranconi in einer neuen Studie. Was sie aus ihrem Forschungsaufenthalt in Kalifornien mitnimmt und wie sie selbst Kinder und Karriere unter einen Hut bringt, erzählt sie im Interview.

Interview: **Mirjam Wishart**

**Sie haben die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Schweiz untersucht. Gleich vorweg: Ist die viel beschworene «Vereinbarkeit» überhaupt möglich oder eher eine Illusion?**

Klar ist eine Vereinbarung möglich. Wir alle vereinbaren Beruf und Privatleben irgendwie: Ob als Mutter oder Vater, Angehörige von Pflegebedürftigen, Engagierte in Politik und Verbänden und vieles mehr. Dies gelingt halt besser oder schlechter. Unsere Studie, die wir im Auftrag der Fachstelle UND durchgeführt haben, zeigt, dass dieser Spagat meist als Belastung oder Konflikt wahrgenommen wird. Das muss aber nicht sein: Mit den richtigen Rahmenbedingungen liessen sich Beruf und Privates nicht nur verbinden, sondern könnten sich gegenseitig bereichern.

**Was braucht es für eine «gute» Vereinbarkeit?**

Diese hängt von Faktoren auf drei Ebenen ab: den Individuen, den Unternehmen und der Gesellschaft respektive der Politik. Gemäss unserer Analyse sind die persönlichen Ressourcen wichtig, die eine Person mitbringt, um ihre Work-Life-Balance zu «managen». Dazu gehören gezielte Zeitplanung, private Unterstützung oder Abgrenzungsstrategien. Auch das Arbeitsumfeld in den Unternehmen ist entscheidend: Eine offene Unternehmenskultur, familienfreundliche Vorgesetzte sowie Freiheiten für die Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeiten und -orte selbst einzuteilen, sind zentral. Auf der politischen Ebene sind es staatliche Regelungen zu Unterrichts- und Arbeitszeiten, Vorgaben zum Elternurlaub sowie Angebote für die Kinderbetreuung, die eine gute Vereinbarkeit möglich machen. Das wäre die Theorie.

**Zur Realität: Wo stehen wir in der Schweiz heute tatsächlich?**

Die Schweiz ist sehr zögerlich, wenn es um die Einführung von Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit geht. Im Vergleich mit anderen OECD-Staaten sind die familienpolitischen Ausgaben enorm tief. Die Schweiz verfügt über einen kurzen Mutterschaftsurlaub und belegt im OECD-Vergleich den drittletzten Platz. Nur die USA oder Mexiko bieten noch weniger an. Zudem fehlen bis heute ein richtiger Vaterschafts- bzw. Elternurlaub und tatsächlich finanzierbare Krippenplätze in diversen Regionen der Schweiz.

**Diese Defizite sind seit Jahren bekannt. Warum ist es so schwer, die Massnahmen umzusetzen?**

Zum einen, weil die Schweiz kein einheitliches Konzept und keine nationale Verfassungsgrundlage für Familienpolitik kennt. Es ist ein Querschnittsthema mit diversen Playerinnen und Playern: So ist

die öffentliche Kinderbetreuung auf Gemeindeebene geregelt, das Schulwesen liegt beim Kanton und der Mutterschaftsurlaub ist ein Thema auf Bundesebene. Das macht es schwierig, neue Massnahmen durchzusetzen. Das föderalistische System der Schweiz, die direkte Demokratie, die langen Entscheidungswege mit diversen Veto-Möglichkeiten sind weitere Hinderfaktoren.

**Die skandinavische Familienpolitik wird oftmals als Vorbild herangezogen. Wäre das nicht DIE Lösung?**

Tatsächlich funktioniert in Ländern wie Schweden die Vereinbarung von Beruf und Familie ziemlich gut. Schweden zeigt, wie eine gut laufende Wirtschaft und grosszügige Familienpolitik Hand in Hand gehen. Das Land hat bereits in den 1970er-Jahren auf nationaler Ebene eine einheitliche Familienpolitik eingeführt, die alles durchdringt. Eine vergleichbare Politik ist in der Schweiz mit ihrem föderalistischen System eher schwierig. Aber daran orientieren können wir uns allemal. Zum Beispiel habe ich kürzlich eine Studienreise nach Schweden geleitet und dabei verschiedene Unternehmen besucht. Die Geschäftsführerinnen und -führer haben uns etwa berichtet, dass sie die grosszügigen Elternurlaube sehr unterstützen, da die jungen Väter oder Mütter jeweils sehr engagiert zurückkommen. Der «Mehraufwand», etwa einer Überbrückungslösung, lohne sich für die Unternehmen allemal.

**Derzeit forschen Sie an der renommierten University of California, Berkeley – der Hippie-Hochburg schlechthin. Spüren Sie den «Hippie-Spirit» noch?**

Der Geist der Hippie-Bewegung ist auf dem Campus noch immer gegenwärtig. Es gibt regelmässig kleine Demonstrationen und es wird viel und gerne debattiert. Die Studierenden sollen und dürfen politisch und kritisch sein. Das gefällt mir sehr. An die eigentliche Geschichte erinnert etwa unsere Mensa, die den Namen «Free speak» trägt, sowie Gedenktafeln über berühmte Absolventinnen, Mitarbeiter oder Nobelpreisträgerinnen. Ich teile mir ein Büro mit einer Kollegin aus Israel, einer Inderin und einer Professorin aus China. Diese Konstellation ergibt enorm spannende Diskussionen und zeigt, dass die Vereinbarkeitsfrage die Menschen weltweit stark beschäftigt.

**Was nehmen Sie für die Hochschule Luzern weiter an Erfahrung mit?**

Ich habe schnell festgestellt, dass in den USA «Gender» ein ganz grosses Thema ist. Etwa bei Anmeldungen an Konferenzen muss man aus zig Kategorien von Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientie-

rungen auswählen. Da blicke ich teilweise selbst nicht mehr durch. Zudem will die Stadt Berkeley in sämtlichen offiziellen Dokumenten eine geschlechterneutrale Sprache einführen. Das klingt jetzt alles etwas extrem, aber dahinter steht die Absicht, möglichst offen zu sein und nicht in Stereotypen zu denken. Diese Denk- und Vorgehensweisen werden meine künftigen Projekte an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit sicher prägen. Auch wird Antidiskriminierung sehr ernst genommen: Als neue Mitarbeiterin der UC Berkeley musste ich gleich zu Beginn eine Online-Schulung absolvieren, damit ich weiss, was zu tun ist, wenn Studierende wegen Diskriminierung, z. B. sexueller Belästigung, zu mir kommen. Dieses Tool habe ich gleich an meine Schweizer Kolleginnen und Kollegen geschickt. Vielleicht können sie es auch für ihre Arbeit gebrauchen.

**Wie steht es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den USA?**

Da ist die USA sicher kein Vorbild. Die extreme soziale Ungleichheit ist erschreckend: Viele Angestellte leben mit einem Minimallohn von 15 Dollar pro Stunde. Besonders in der Gegend, wo wir leben, sind die Hauspreise so hoch, dass viele ärmere Familien bei Verwandten unterkommen oder zeitweise gar im Auto oder auf der Strasse leben. Die Kindertagesstätten sind aber mindestens so teuer wie in der Schweiz. Auch einen Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub gibt es nicht. Es fehlt also an den wichtigsten Rahmenbedingungen.

**Zurück in die Schweiz: Initiativen für mehr Vaterschaftsurlaub, nationaler Frauenstreik – politisch läuft gerade einiges. Ist die Schweiz auf gutem Wege?**

Die Situation in der Schweiz ist im Moment etwas widersprüchlich: Zwar herrscht noch immer ein eher konservatives Rollenverständnis von Frau und Mann vor, gleichzeitig wollen viele Menschen einen Wandel. So hat unsere repräsentative nationale Befragung von rund 2'000 Erwerbstätigen (Nationales Barometer Gleichstellung 2018) gezeigt, dass 98 Prozent der Frauen und 88 Prozent der Männer für mehr Massnahmen zur Verbesserung der Lohngleichheit sind. Mit dem diesjährigen Frauenstreik wurde die Gleichstellungsdebatte neuerdings auch wieder etwas kämpferischer. Ich erwarte zwar keine Wunder, aber es geht in kleinen Schritten vorwärts. Ein Beispiel dafür ist die Einführung von Lohnkontrollen in Firmen.

**Gerade die Unternehmen spielen eine wichtige Rolle in der Vereinbarkeitsdebatte.**

So ist es. Berufstätige Eltern leiden heute stark unter den langen Arbeits- und hohen Präsenzzeiten. Um Familie und Beruf dennoch zu vereinbaren, stecken beruflich meist die Frauen zurück. Sie wechseln häufig die Stelle und/oder reduzieren das Pensum: Vier von fünf erwerbstätigen Müttern arbeiten heute Teilzeit, bei den Männern nur einer von neun. Viele Frauen landen dann in der «Karriere-Sackgasse» mit wenig Aufstiegschancen. Hier müssen die Unternehmen in die Pflicht genommen werden. Gemäss unserer Studie ist die Unternehmenskultur für eine bessere Vereinbarkeit sehr entscheidend. Zeigen Vorgesetzte Verständnis, leben selbst eine gute Vereinbarkeit vor und fragen Angestellte regelmässig nach ihrer familiären Situation, kann sich dies positiv auswirken. Es gibt bereits einige Unternehmen, die «ausserberufliche Erfahrungen» wie Familie, Hobbys oder andere private Verpflichtungen gleich wie Berufserfahrung bei den Lohnberechnungen oder sogar direkt mit zusätzlichen Ferientagen honorieren. Zudem entscheidend: mehr Flexibilität statt kleinerer Pensen. Kann sich eine Mitarbeiterin oder ein Mit-



Lucia M. Lanfranconi, Dozentin an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, forscht und lehrt bis im Sommer 2020 an der renommierten University of California, Berkeley. Beim «Abenteuer USA» mit dabei: Ihr Mann und ihre drei Kinder.

arbeiter die Arbeitszeit und den -ort selbst einteilen, wenigstens teilweise, lassen sich auch Beruf und Privatleben besser vereinbaren. Zufriedene Mitarbeitende sind schliesslich auch gut für das Unternehmen. Gerade mit den heutigen technischen Möglichkeiten von Skype und Co. wäre es vielerorts nicht notwendig, dass die Mitarbeitenden immer anwesend sind. Aber in den Firmen und Verwaltungen gibt es viele Ängste und Widerstände, bestehende Strukturen abzubauen. Man muss ein Stück Kontrolle an die Mitarbeitenden abgeben. Oftmals ist es für die Vorgesetzten einfach bequemer, in alten Strukturen zu verharren.

#### **Karriere und Kind – Skeptikerinnen und Skeptiker sagen, man kann halt nicht beides haben.**

Das ist Quatsch! Wir müssen die Rahmenbedingungen so verändern, dass die Entscheidung zwischen Familie und Karriere nicht mehr notwendig ist. Und zwar für alle.

#### **Wie meinen Sie das?**

Wir wissen aus diversen Studien, dass gerade Eltern mit Migrationshintergrund oder tiefer qualifizierter Ausbildung extrem Mühe haben, Beruf und Familie zu vereinbaren. Es gibt weder Verwandte in der Nähe, die sich an der Betreuungsbearbeitung beteiligen, noch reicht der Lohn aus, um sich eine Kita zu leisten. Folglich bleibt oft die Frau zu Hause. Besonders schwierig ist es für Alleinerziehende sowie für Personen mit behinderten Kindern oder pflegebedürftigen Eltern. Sie reiben sich oftmals bis zur Erschöpfung zwischen Beruf und Familie auf. Gerade in solchen Fällen reicht eine «gute Organisation» definitiv nicht aus.

#### **Wie bringen Sie selbst Kinder und Karriere unter einen Hut?**

Das ist eine gute Frage (lacht). Ich arbeite zwar viel, aber verbringe auch viel Zeit mit meinen Kindern. Ich reserviere mir immer wieder Tage, die nur für meine drei Kinder da sind. Diese sind drei, sechs und acht Jahre alt. Daneben versuche ich mir auch Zeit für

mich selbst und andere soziale Beziehungen zu nehmen. Zudem lebe ich im Moment in einer «Luxus-Situation», da mein Mann hier in den USA ein «Stay-At-Home-Dad» ist. Er kümmert sich um alles: vom Einkaufen und Kochen über die Kita hin zu Arztbesuchen mit den Kindern. Daher kann ich in einem Vollzeitpensum tätig sein. Das ist aber die Ausnahme, in der Schweiz arbeiten wir jeweils beide in einem Pensum um die 70 Prozent. Wichtig ist, dass es für uns beide stimmt. Aber Pensum hin oder her, ohne Abstriche geht das natürlich nicht: Wenn ich mehr Zeit hätte, würde ich mehr Sport machen, mehr lesen oder malen und vielleicht zusätzliche Ämter oder andere Verpflichtungen übernehmen. Ich denke, ich gebe als Professorin und als Mutter mein Bestes, aber versuche nicht perfekt zu sein. Gibt es Konflikte zwischen Job und Familie, beziehe ich meine Kinder mit ein. So musste ich ausgerechnet am Geburtstag meiner Tochter zu einer wichtigen Konferenz nach New York. Wir haben gemeinsam nach einer Lösung gesucht. So einfach wie das jetzt klingt, ist es natürlich nicht. Aber ich bin überzeugt, je positiver man damit umgeht, desto besser läuft es auch. Ich versuche jeden Tag, den Spagat als Bereicherung zu leben. Meine Forschung profitiert von den Erfahrungen mit der Familie und umgekehrt bereichert mein Beruf auch die Beziehungen zu Hause mit vielen spannenden Diskussionen.

#### **Ihr Geheimtipp für Frauen und Männer für eine bessere Vereinbarkeit?**

Erstmal die persönliche Situation glasklar analysieren: Was ist mir wichtig, wie geht es mir dabei, was will ich ändern und wo kann ich Abstriche machen? Wenn es effektiv zu viel ist, gewisse Aufgaben abgeben oder delegieren – im Job wie auch im Privatleben. Und möglichst viele beteiligte Personen, die Partnerin oder den Partner, die Kinder, Verwandte oder Arbeitskolleginnen und -kollegen, miteinbeziehen. Und ganz wichtig: Schwierige Rahmenbedingungen, sei es im Unternehmen oder auf politischer Ebene, nicht als gegeben akzeptieren. Für eine Veränderung kämpfen.

Das ist die beste Basis, damit sich Beruf und Privatleben nicht nur für jeden einzelnen Menschen, sondern für möglichst viele endlich besser vereinbaren lassen.

#### **Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Lucia M. Lanfranconi und ihr Team von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit haben im Auftrag der Fachstelle UND untersucht, was die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beinhaltet und beeinflusst. Dazu wurde die aktuelle deutsch- und englischsprachige Literatur zum Themengebiet «Vereinbarkeit» gesammelt und analysiert. Zudem untersuchten die Forscherinnen bestehende Prädikate und Zertifikate, die familienfreundliche Unternehmen erwerben können. Es zeigte sich unter anderem, dass eine gute Vereinbarkeit von Faktoren auf drei Ebenen abhängt: der Gesellschaft bzw. Umwelt, den Unternehmen sowie den Individuen.

Aufbauend auf der Studie hat die Fachstelle UND ihr Arbeitsmodell zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben überarbeitet. Dieses stellt die Grundlage für die Beratung von Personen und Organisationen sowie die Überprüfung und Auszeichnung von familienfreundlichen Betrieben dar. Weitere Informationen zur Studie «Literatur- und Marktanalyse zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Empfehlungen – Überarbeitung Arbeitsmodell und Kriterienkatalog»:

[hslu.ch/beruf-und-privat](https://www.hslu.ch/beruf-und-privat)

#### **gleichstellen.ch**

Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit und die Projektleiterin Lucia M. Lanfranconi machen zum Thema Vereinbarkeit nicht nur Forschung, sondern haben auch eine Website entwickelt. Hier finden sich Videos und Lernsequenzen für Unternehmen und Schulen rund um die Themen Gleichstellung, Karriere, Elternschaft und vieles mehr.

Weitere Informationen: [www.gleichstellen.ch](https://www.gleichstellen.ch)

## MEIN SOZIALER ALLTAG MIT TOBIAS BOCKSTALLER

6



## «ICH ARBEITE TEILZEIT AUS ÜBERZEUGUNG»

Aufzeichnung: **Eva Schümperli-Keller**

*Nach einem Bachelor in Sozialarbeit und Sozialpolitik und einigen Jahren Berufserfahrung absolvierte Tobias Bockstaller das Master-Studium in Sozialer Arbeit an der Hochschule Luzern. Heute erarbeitet er die Grundlagen für die sozialpolitische Positionierung von AvenirSocial. Für die Stelle wurde ausdrücklich ein Master gewünscht.*

«Vor einigen Wochen habe ich meine neue Stelle bei AvenirSocial angetreten und pendle dafür mit dem Zug von meinem Wohnort im Zürcher Oberland nach Bern. Ich arbeite in einem 60-Prozent-Pensum als Verantwortlicher Fachliche Grundlagen. In dieser Funktion unterstütze ich die Geschäftsleitung inhaltlich und fachlich, erarbeite Grundlagen für die Positionierung in sozialpolitischen Themen oder plane und koordiniere Projekte zusammen mit den Regionalsektionen. Ich bin gespannt darauf, in den nächsten Monaten herauszufinden, was sonst noch so alles zu meinem neuen Job dazugehört.

In der Ausschreibung stand «Master erwünscht». Ich habe letztes Jahr den Master in Sozialer Arbeit mit Schwerpunkt Sozialpolitik und Sozialökonomie an der Hochschule Luzern abgeschlossen. Während des Studiums habe ich immer gearbeitet: zuerst als Sozio-kultureller Animator für die Fachstelle Kinder- und Jugendanimation der Stadt Baden, anschliessend zuerst als Projektmitarbeiter, dann als Projektleiter bei jumpps, einer Fachstelle für Jungen- und Mädchenpädagogik. Dort habe ich die Projekte «Speed – Ist Rasen männlich?» und «Echt stark, Mann!» geleitet und für das Projekt «Mein Beruf» mit Oberstufenschülerinnen und -schülern Workshops zum Thema Berufswahl und Gender durchgeführt.

Ich habe bis jetzt immer Teilzeit gearbeitet und möchte das auch so beibehalten – aus Überzeugung und um ein Zeichen zu setzen. Meine Partnerin ist in Ausbildung zur Fachärztin und muss entsprechend viel arbeiten. Mit meinem 60-Prozent-Pensum bleibt Zeit für den Haushalt und gesellschaftliches Engage-

ment, das mir sehr wichtig ist. Ich bin in der Sozialkommission der Genossenschaftssiedlung, in der wir wohnen, und seit 15 Jahren Volleyball-Schiedsrichter, im Beachvolleyball auch auf professionellem Niveau. Zudem engagiere ich mich im Vorstand des Volleyballvereins, in dem ich auch selber aktiv spiele.

Zur Sozialen Arbeit bin ich eher «durch die Hintertür» gekommen. Ich habe in Fribourg den Bachelor in Sozialarbeit und Sozialpolitik gemacht. Dieser war ziemlich wissenschaftlich aufgebaut, fast schon ein Soziologie-Studium und bereitete nicht konkret auf einen Beruf vor. Nach dem Abschluss erinnerte ich mich daran, wie viel Freude mir meine Tätigkeit als Streetworker während meines Auslandjahres in Ecuador gemacht hatte. Und so bewarb ich mich auf Praktikumsstellen im Sozialbereich. Nach einigen Absagen klappte es. Diesen Schritt habe ich nie bereut. Doch nach ein paar Jahren Berufstätigkeit wünschte ich mir wieder mehr «Brainfood» und neue Inputs. Und so entschloss ich mich dazu, das Master-Studium an der Hochschule Luzern aufzunehmen. Ich fand es spannend, an verschiedenen Standorten zu studieren und Mitstudierende zu haben, die alle ganz unterschiedliche Hintergründe und Werdegänge mitbrachten. Ich muss sagen: Schon nur wegen des weitverzweigten Netzwerks, über das man nach dem Master-Studium verfügt, könnte ich die Ausbildung allen nur wärmstens empfehlen. Zudem lernt man das wissenschaftliche, konzeptionelle und strategische Arbeiten. Das entspricht mir. Ich bin auch privat ein Planer. So gelang es mir gut, Studium, Beruf, ehrenamtliches Engagement und Privatleben unter einen Hut zu bringen. Es half, dass ich eine Stelle mit Jahresarbeitszeit hatte; so konnte ich etwas mehr arbeiten, wenn es in der Schule ruhig war, und etwas weniger, wenn Prüfungen oder grosse Arbeiten anstanden.

Meine Master-Arbeit habe ich zum Thema «Doing masculinity in Kinderkrippen» geschrieben und dafür 50 Stunden Videomaterial aus diversen Kitas analysiert. Geschlecht wird immer konstruiert, und zwar auch ganz unbewusst in unseren verbalen und non-

verbalen Interaktionen. In meiner Arbeit untersuchte ich, wie die männlichen Fachkräfte in den Krippen in ihren Handlungen Männlichkeiten herstellen. Die Ergebnisse zeigen, dass die untersuchten Männer ihren Männlichkeitstyp je nach Situation anpassen. So kann ein Betreuer eher kumpelhaft beim Spielen, fürsorglich beim Trösten oder streng bis barsch beim Zurechtweisen der Kinder sein. Zudem stellte ich fest, dass der Kontext der Institutionen eine entscheidende Rolle spielt; zum Beispiel lässt eine Wald-Kita mit dem Spielen in der Natur, dem Hantieren mit Holz und Werkzeugen mehr Nischen für die Konstruktion von Männlichkeiten zu als eine Indoor-Krippe, deren Aktivitäten vorwiegend drinnen stattfinden. Dort sind Einrichtung, Spielsachen sowie der ganze Tagesablauf eher weiblich konnotiert, da deutlich mehr Frauen als Männer in der Kinderbetreuung arbeiten. Aktuell schreibe ich mit den Erkenntnissen aus meiner Master-Arbeit ein Buchkapitel. Es wird im nächsten Jahr in einem Sammelband mit anderen Studien zu «(Un)doing Gender in Kinderkrippen» erscheinen.

Gender, Diversity und gesellschaftliche Ungleichheiten sind generell Themen, die mich sehr interessieren. Es ist mir wichtig, auch im Alltag darüber zu sprechen und auf sie aufmerksam zu machen. Manchmal ecke ich damit an, aber ich denke, wenn ich eine Diskussion anstossen kann, ist es das wert.»

### Das Master-Studium in Sozialer Arbeit

Das Master-Studium in Sozialer Arbeit ermöglicht eine optimale Positionierung für anspruchsvolle Aufgaben in Praxis, Forschung sowie Lehre und eröffnet neue berufliche Aussichten. Mit der Kompetenz der drei kooperierenden Fachhochschulen Bern, Luzern und St. Gallen.

Weitere Informationen: [hslu.ch/master-sozialearbeit](https://hslu.ch/master-sozialearbeit)

## NEWS AUS DEM INTERACT VERLAG

Plädoyers zur Sozialen Arbeit von Beat Schmocker – Eine menschengerechte Gesellschaft bedarf der Sichtweise der Sozialen Arbeit



Rahel Portmann, Regula Wyrsh (Hrsg.)  
2019/269 Seiten, CHF 49.–  
ISBN 978-3-906036-35-9

Beat Schmocker hat in den letzten drei Jahrzehnten die Soziale Arbeit mit der Brille ihrer Gegenstandstheorien, Ethik und Handlungstheorien betrachtet und sich mit dem «Wesen» der Sozialen Arbeit auseinandergesetzt. Die Plädoyers zur Sozialen Arbeit sind eine Annäherung an die Frage, auf welche Weise die Soziale Arbeit tätig sein muss, um ihrem professionellen Auftrag gerecht zu werden.

Weibliche Genitalbeschneidung – Ein Leitfaden für die professionelle Beratung im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich



Nadia Bisang  
2019/110 Seiten, CHF 36.–  
ISBN 978-3-906036-38-0

Das Thema Weibliche Genitalbeschneidung (FGM/FGC) ist für die professionelle, an den Menschenrechten orientierte Beratungsarbeit in der Schweiz eine grosse Herausforderung. Im Beratungskontext erhält die interkulturelle Kompetenz und kultursensible Kommunikation eine gewichtige Bedeutung. Der Leitfaden ist als Arbeitsbuch und Nachschlagewerk für die Praxis konzipiert und soll Beraterinnen schnell und übersichtlich die notwendigen Informationen für die Beratung von genital beschnittenen Frauen zur Verfügung stellen.

Integrale Projektmethodik



Alex Willener, Annina Friz (Hrsg.)  
2019/295 Seiten, CHF 45.–  
ISBN 978-3-906036-39-7

Projektarbeit ist in vielen Kontexten zu einem zentralen Arbeitsinstrument geworden. Ob in der Jugendarbeit, Gesundheitsförderung, Integration oder Siedlungs-, Quartier- und Stadtentwicklung – meist sind ähnliche Grundhaltungen und methodische Anforderungen wichtig für den Projektverlauf. Die Publikation baut auf dem Erfahrungsschatz der Soziokulturellen Animation auf und beschreibt die Projektmethodik so, dass sie in einer Vielzahl von Situationen und Kontexten anwendbar ist. Dieses Werk bietet nützliche Arbeitshilfen für alle, die Projekte leiten oder in Projekten mitarbeiten.

## LANDSCHAFT ALS GESUNDHEITSRESSOURCE



Karin Clemann, Absolventin MAS Prävention und Gesundheitsförderung

Flavia Steinmann

*Die Umgebung wird allgemein als ein wichtiger Faktor für die Lebensqualität der Menschen angesehen. Im Rahmen der Siedlungsentwicklung sind aber im Zuge der angestrebten Verdichtung Frei- und Grünräume in Gefahr. In ihrer Abschlussarbeit geht Karin Clemann, Absolventin des MAS Prävention und Gesundheitsförderung, der Frage nach, welchen Einfluss Grünräume auf die Gesundheit der Menschen haben, speziell auf die psychische Gesundheit.*

Die Autorin beschäftigt sich in ihrer Arbeit mit dem Zusammenhang zwischen der Gesundheit von Menschen und ihrer Alltagslandschaft, d. h. mit der Landschaft in der Wohnumgebung in Städten und Agglomerationen. Bislang wurde dieses Thema in der Praxis der Gesundheitsförderung eher am Rand behandelt und ihm wurde nicht die angemessene Bedeutung zugestanden. Neben dem Einfluss auf die psychische, physische und soziale Gesundheit der Menschen untersuchte Karin Clemann ausserdem, welchen Beitrag Professionelle im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention an die Verbindung von Landschaft und Gesundheit leisten können und welche Empfehlungen sich für die Praxis ableiten lassen. Für die Beantwortung ihrer Forschungsfragen hat sie eine umfassende Literaturrecherche durchgeführt sowie einen Kriterienkatalog für die Gestaltung von gesundheitsfördernden Landschaften erstellt.

Positive Auswirkungen belegt

«Es besteht nach wie vor Forschungsbedarf hinsichtlich der langfristigen Wirkungen und der Wahrnehmung und Nutzung von Landschaften durch unterschiedliche soziale Gruppen. Trotzdem lässt sich ihr Einfluss auf das Verhalten, das psychische Wohlbefinden und die zwischenmenschlichen Beziehungen sowohl theoretisch herleiten als auch empirisch belegen», so das Fazit von Karin Clemann. Die Autorin zeigt in ihrer Arbeit unter anderem auf, wie wichtig z. B. die ästhetischen Merkmale einer Landschaft sind. Diese animieren zu Bewegung, fördern die Erholung und tragen zur Identitätsfindung und Ortsbindung bei. Alle diese Faktoren

haben positive Auswirkungen auf die psychische Gesundheit. «Landschaftsräume fördern die Konzentrationsfähigkeit und reduzieren Stress, wenn sie natürliche Elemente, wie z. B. Bäume, Sträucher oder Gewässer enthalten», so die Autorin. Sie erläutert allerdings ebenfalls, dass die Wahrnehmung von Landschaften auch subjektiv geprägt ist und darum die Gestaltung der Landschaft unter Einbezug der Bevölkerung vor Ort geplant und umgesetzt werden sollte.

Interdisziplinäre Zusammenarbeit

Hier setzt die Autorin mit ihren Empfehlungen für die Praxis an: Die diversen Akteure und Akteurinnen, die im Bereich von Landschaftsplanung (z. B. Kantone, Bund, Bundesämter und Gemeinden) und Gesundheitsförderung (z. B. Bundesamt für Gesundheit, Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz, Kantone und Gemeinden) agieren, müssten besser für das Thema sensibilisiert und miteinander vernetzt werden. Karin Clemann erwähnt: «Aktuelle Themen wie Klimawandel, demografischer Wandel, Zersiedelung oder Verdichtung zeigen die Aktualität und Bedeutung einer Verbindung der beiden Konzepte Landschaft und Gesundheit. Die Grundsätze der Gesundheitsförderung mit ihren Handlungsstrategien und -ebenen eignen sich, um auch im Gebiet der Raumplanung und nachhaltigen Entwicklung angewandt zu werden.» Zudem sollte eben auch die Bevölkerung partizipativ in den Planungsprozess von Alltagslandschaften mit einbezogen werden. Im Rahmen der Modellvorhaben Nachhaltige Raumentwicklung des Bundes bestehen in der Praxis bereits Beispiele, wo die Vernetzung von Akteuren und Akteurinnen und die Partizipation der Bevölkerung gut gelungen sind. Im Projekt «Region Sursee-Mittelland – Raum für Bewegung, Sport, Gesundheit und Freizeit» wurden – neben der Zusammenarbeit mit den 17 Verbandsgemeinden – z. B. auch die Jugendlichen und Senioren und Seniorinnen der Region zu ihrem Freizeitverhalten befragt. Mithilfe der Rückmeldungen haben die Verantwortlichen die Vision 2035 erstellt. Sie beinhaltet beispielsweise, dass Fuss- und Radwege attraktiv und sicher sind, oder die Gemeinden in den Siedlungsräumen Grün- und Wasserflächen aufwerten, gestalten und zugänglich machen und so die Gesundheit der Bevölkerung fördern.

DOI: 10.5281/zenodo.2549410

### BÜCHER ONLINE BESTELLEN

Bestellen Sie die Bücher des interact Verlags direkt online unter: [interact-verlag.ch](http://interact-verlag.ch) oder unter: +41 41 367 48 48

Studierende der Hochschule Luzern erhalten 20 Prozent Rabatt auf alle interact-Publikationen (ausgenommen Ausverkaufsangebote) bei Bezug am Empfang.

# FACH- TAGUNGEN UND KONGRESSE

Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit führt regelmässig Fachtagungen und Kongresse zu unterschiedlichen Themen durch. Eine aktuelle Übersicht sowie die Unterlagen von früheren Fachtagungen und Kongressen sind einsehbar unter: [hslu.ch/fachtagungen-sozialarbeit](http://hslu.ch/fachtagungen-sozialarbeit)

## Luzerner Tagung zum Sozialhilferecht

Knacknüsse bezüglich der örtlichen Zuständigkeit in der Sozialhilfe

Donnerstag, 24. Oktober 2019  
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit,  
Inseliquai 12B, Luzern

Obwohl in Theorie, Rechtsgrundlagen und Rechtsprechung eigentlich klar geregelt, ist das Thema der örtlichen Zuständigkeit in der Praxis ein wiederkehrender Streitpunkt zwischen Sozialhilfeorganen und war deswegen Thema der Tagung 2016. Die jetzige Tagung knüpft mit der Vertiefung verschiedener Knacknüsse daran an. Wann begründet und beendet jemand einen Unterstützungswohnsitz? Wie verhält es sich mit dem Campingplatz, dem Hotel oder wenn gar ein Sonderzweck zum Wohnen im Ort geführt hat? Knacknüsse werden bei der korrekten Sachverhaltsabklärung und bei Ausländerinnen und Ausländern geknackt, die ohne Bewilligung den Kanton wechseln. Knacknüsse finden sich auch im Verfahren, bei der Notfallhilfe, bei der Abgrenzung vom sozialhilferechtlichen Unterstützungswohnsitz versus zivilrechtlichen Wohnsitz und anderen Zuständigkeitsanknüpfungen. Ein Blick in die Rechtsprechung rundet die Tagung ab.

Programm sowie Online-Anmeldung:  
[hslu.ch/fachtagung-sozialhilferecht](http://hslu.ch/fachtagung-sozialhilferecht)

## Fachtagung Familienrat

Mittwoch, 6. November 2019  
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit,  
Inseliquai 12B, Luzern

Die Fachtagung stellt mit dem Familienrat (Family Group Conference) ein partizipatives Verfahren in den Fokus. Der Familienrat ermöglicht Familien in schwierigen Lebenssituationen – wie z. B. Sorgen um das Kindeswohl, schwierige Trennungen oder Überlastung der Eltern – eigene Lösungswege unter Einbezug ihres familiären und sozialen Umfeldes zu suchen. Der Familienrat entfaltet seine Wirkung durch die Stärkung der Eigenkraft und die Übergabe von Verantwortung an die Familie. An der Tagung geben internationale Referentinnen aus Deutschland und Österreich Einblick in ihre Implementierungsprozesse. Die Fachstelle Kinderbetreuung Luzern und die Hochschule Luzern stellen Ergebnisse zum mehrjährigen Pilotprojekt Familienrat in der Zentralschweiz vor. Vielfältige Workshops bieten die Möglichkeit, sich mit praktischen Anwendungsfragen auseinanderzusetzen sowie vertiefte Einblicke in Familienratsprojekte der Schweiz zu erhalten.

Programm sowie Online-Anmeldung:  
[hslu.ch/fachtagung-familienrat](http://hslu.ch/fachtagung-familienrat)

## Arbeitstagung Sexuelle Gesundheit

LGBTQ – wie gelingt Anerkennung in der Sexualpädagogik?

Mittwoch, 13. November 2019  
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit,  
Inseliquai 12B, Luzern

Für viele Jugendliche hat geschlechtliche und sexuelle Diversität heute einen hohen Stellenwert. Mediale lässt sich dies in Jugendkulturen mit genderfluiden Protagonist\*innen in Musik, Film und Serien beobachten. Gleichzeitig bleibt das Coming-out individuell ein Drahtseilakt. Neuere sozialwissenschaftliche Forschungen – die an der Arbeitstagung vorgestellt werden – zeigen, dass Ausgrenzung und Anfeindung nach wie vor eine handfeste Realität für lesbische, schwule, trans und queere Jugendliche darstellen. Trotz des Wandels sind geschlechtliche und sexuelle Vielfalt keine gesellschaftliche Selbstverständlichkeit und so stehen LGBTQ-Jugendliche vor zusätzlichen Entwicklungsaufgaben. Die Arbeitstagung will eine Standortbestimmung zur Relevanz und zu den Herausforderungen von Diversität als sexualpädagogisches Thema bieten. Sie fragt, wie Anerkennung in der schulischen und ausserschulischen Bildungsarbeit gelingt. Die Veranstaltung findet in Kooperation mit der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW und in Zusammenarbeit mit dem Programm «du-bist-du» der Fachstelle für sexuelle Gesundheit Zürich und dem Fachverband Sexuelle Gesundheit in Beratung und Bildung «faseg» statt.

Programm sowie Online-Anmeldung:  
[hslu.ch/arbeitstagung-sexuellegesundheit](http://hslu.ch/arbeitstagung-sexuellegesundheit)

## Luzerner Tagung zur Arbeitsintegration

Capability-Ansatz – was macht den Unterschied?

Mittwoch, 20. November 2019  
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit,  
Inseliquai 12B, Luzern

Trotz einer Phase des konjunkturellen Aufschwungs und einer hohen Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in bestimmten Branchen gelingt es manchen Menschen nicht, im allgemeinen Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Der Ansatz der Aktivierung hat bei der Arbeitsintegration von Langzeiterwerbslosen, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, aber auch bei Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen seine Grenzen. Bietet hier der Capability-Ansatz neue Möglichkeiten? Die Tagung geht den Fragen nach, was dieser Ansatz für die Arbeitsintegration bedeutet und wie er in der Praxis der Arbeitsintegration umgesetzt werden kann. Welche Chancen bietet beziehungsweise welche Risiken birgt der Capability-Ansatz im Vergleich zu einer Arbeitsintegration des Förderns und Forderns? Ausgehend von grundsätzlichen und theoretischen Überlegungen werden an der Tagung Erfahrungen aus der Praxis vorgestellt. Gesucht wird ausserdem eine

konstruktiv-kritische Auseinandersetzung zu den Möglichkeiten und Grenzen des Capability-Ansatzes.

Programm sowie Online-Anmeldung:  
[hslu.ch/fachtagung-arbeitsintegration](http://hslu.ch/fachtagung-arbeitsintegration)

## Fachtagung Agogik und Gewalt

Intensivbetreuung im Diskurs – Ziele, Chancen, Risiken und Alternativen

Donnerstag, 6. Februar 2020  
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit,  
Inseliquai 12B, Luzern

Im Mittelpunkt der Fachtagung stehen Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit kognitiven und/oder psychischen Beeinträchtigungen sowie herausfordernden Verhaltensweisen, die dadurch einen äusserst hohen Unterstützungsbedarf vorweisen. Institutionen der Behindertenhilfe sind durch diese Klientel oft herausgefordert oder gar überfordert. Um die Thematik zu zentrieren und den geforderten komplexen Ansprüchen der Klientel Rechnung zu tragen, wurden und werden hochspezialisierte und speziell ausgestattete institutionelle Betreuungs- und Begleitsettings geschaffen: die Intensivbetreuung. Obschon intensivbetreute Settings unter bestimmten Bedingungen durchaus einen adäquaten Rahmen darstellen können, durch den die Klientel die Voraussetzungen für Kompetenzerweiterung und weiterführende Prozesse sozialer Teilhabe erwirbt, laufen sie auch Gefahr, klientelspezifische Entwicklung zu behindern und Exklusion zu verstärken. Sowohl in der Praxis als auch im Fachdiskurs erhitzt das Thema Intensivbetreuung die Gemüter. Grund genug, um es differenziert zu betrachten und Alternativen aufzuzeigen. Die Fachtagung bietet Gelegenheit, Intensivbetreuung mit ihren Chancen und Risiken, Spannungsfeldern und Widersprüchen zu reflektieren. Es werden aktuelle Konzepte und alternative Ansätze zur «klassischen» Intensivbetreuung vorgestellt, die als Orientierungspunkte für die Praxis dienen sollen.

Programm sowie Online-Anmeldung:  
[hslu.ch/fachtagung-heve](http://hslu.ch/fachtagung-heve)

## Einblicke

Die Veranstaltungsreihe ermöglicht Interessierten Einblicke in verschiedene Projekte und Tätigkeitsbereiche der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

## Gesellschaftlichen Wandel gestalten – Bildung für die Soziale Arbeit der Zukunft

Mit dem gesellschaftlichen Wandel steigt die Komplexität der Sozialen Arbeit. Dies stellt Fachpersonen vor neue Herausforderungen. Was bedeutet dies für die Ausbildung in Sozialer Arbeit? Zwei Praxisprojekte aus dem Master in Sozialer Arbeit und eine Podiumsdiskussion geben mögliche Antworten.

Dienstag, 26. November 2019,  
17:30 bis 19:00 Uhr

Weitere Informationen und Anmeldung:  
[www.hslu.ch/einblicke](http://www.hslu.ch/einblicke)