

The background of the entire page is a grey, textured floor. Scattered across this floor are ten circular patches of different colors: olive green, yellow, orange, red, green, blue, brown, light blue, and lime green. Each patch contains a high-angle photograph of a person or a group of people. A large black speech bubble shape is positioned in the upper left, containing the title and subtitle. At the bottom, a white banner with a blue border contains a quote.

# Gspröchsstoff

Das Magazin des Zentrum für Soziales

Nr. 11 Juni 2021

**Unterwegs sein.**

Wege entstehen dadurch, dass man sie geht. Franz Kafka

Vorwort des Präsidenten

# Unterwegs sein



Markus Werner  
Präsidium Verbandsleitung

**N**och vor ein paar Monaten hätte niemand gedacht, dass wir im unterwegs sein einmal eingeschränkt werden. Zum Glück hat die Schweiz diesbezüglich nicht ganz so harte Massnahmen getroffen, eine Ausgangssperre wäre mir nicht gut bekommen.

Unterwegs sein bedeutet für mich in erster Linie Reisen. Ich bin gerne unterwegs und erfreue mich anderer Kulturen, schönen Landschaften oder exotischem Essen. Auch nur ein Tagesausflug oder ein Spaziergang um den Mauensee vermag mein Herz zu erfreuen.

Unterwegs sein heisst für mich aber auch sich auf seinem persönlichen Lebensweg zu befinden. Egal wohin dieser führt, welche Ziele auf diesem erreicht werden sollen, es ist mein Weg. Am besten vor Augen führen mir dies meine Kinder. Sie wissen sehr gut welchen Weg sie gehen möchten. Manchmal brauchen sie meine Unterstützung, manchmal meinen sie diese sei nicht nötig. Sie ihrer Wahl nicht in die Quere zu stellen und nur dort zu unterstützen wo Sie Unterstützung benötigen ist nicht immer ganz einfach, aber ganz entscheidend für ihre Entfaltung auf ihrem Weg.

Auch unsere Mitarbeiter unterstützen tagtäglich Klient\*innen auf ihrem Weg. Auch hier geht es darum dort zu unterstützen wo es nötig und sinnvoll ist. Die Eigenständigkeit zu fördern, egal auf welchem Weg sich die Klientin oder der Klient befindet. Eigenständigkeit ist der Schlüssel zu weniger Abhängigkeit. Noch so gerne verlieren wir unsere Klient\*innen in dem sie ihren Lebensweg wieder selbst gestalten.

Unterwegs sind wir auch als Organisation. Auf diesem Weg befinden wir uns als Ganzes, alle Ebenen sind involviert und informiert. Das Ziel ist klar, viele Wege führen dahin, unterschiedliche Meinungen gehören dazu.



Wir fördern die Eigenständigkeit unserer Klient\*innen, egal auf welchem Weg sie sich gerade befinden.

Schlussendlich sind wir gemeinsam unterwegs und gemeinsam müssen wir wissen wohin wir wollen. Die Leitplanken dazu legen wir jährlich in unserem politischen Leistungsauftrag fest. Auf dem Weg diesen zu erfüllen werden wir noch manche Diskussion führen, das ist gut so und stärkt uns.

Ich bin bald schon auf dem Weg in die Sommerferien nach Zermatt. Meine Hoffnung, dass die Normalität dann schon etwas realer spürbar ist, stirbt zuletzt. Wie lange wir in unserem persönlichen unterwegs noch eingeschränkt sind weiss heute niemand, ich bin aber guten Mutes, dass uns dies nicht davon abbringen wird persönliche Ziele zu verfolgen. Ich wünsche es Ihnen allen, Sie haben es sich verdient. ■

# Inhaltsverzeichnis



4 KESB

Unterwegs ausgebremst – soziale Auswirkungen des Stillstandes auf Frauen & Kinder



6 Berufsbeistandschaft

Berufsbeistandschaft on the road



8 Sozialberatung

Unterwegs sein als armutsbetroffener Mensch: Zwei Seiten einer Medaille



10 Mütter- und Väterberatung

Unterwegs im Werkzeugkoffer der Mütter- und Väterberatung



12 Suchtberatung

Trotz Pandemie – business as usual im Drogenhandel



16 Führung

Führung unterwegs

**KESB**

Unterwegs ausgebremst – soziale Auswirkungen des Stillstandes auf Frauen und Kinder 4

**Berufsbeistandschaft**

Berufsbeistandschaft on the road 6

**Sozialberatung**

Unterwegs sein als armutsbetroffener Mensch: Zwei Seiten einer Medaille 8

**Mütter-, Väter- und Erziehungsberatung**

Unterwegs im Werkzeugkoffer der Mütter- und Väterberatung 10

**Suchtberatung**

Trotz Pandemie – business as usual im Drogenhandel 12

**Ausbildung**

Virtual Reality und Soziale Arbeit 14

**Führung**

Führung unterwegs – Krisenbewältigung Homeoffice oder Chance für die «Neuerfindung» von Führung? 16

**Partnerorganisation**

Integrativ unterwegs auf dem Sonnenberg 18

**Fotowettbewerb**

Zeigen Sie uns Ihre Corona-Zeit in einem Bild 19

Schlusspunkt der Geschäftsführung 20

# Unterwegs ausgebremst – soziale Auswirkungen des Stillstandes auf Frauen und Kinder

Heidi Baumli, Behördenmitglied KESB

**W**ir sind viel weniger unterwegs als früher, Arbeitswege, Schulwege, Reisen usw. fallen weg. Dafür gehen wir vermehrt spazieren und sind unterwegs in der Natur. Wir entdecken unsere nächste Umgebung und machen Ferien in der Schweiz. Dabei stellen wir fest, wie vielfältig unser Land an Landschaften und Kultur ist. So gesehen haben wir auch im Lockdown noch viele attraktive Möglichkeiten, unterwegs zu sein.

Der Philosoph und Mathematiker Blaise Pascal (1623 bis 1662) sagte, dass das ganze Unglück der Menschheit allein daher rühre, dass sie nicht ruhig in einem Zimmer zu bleiben vermögen. Vor Corona neigte ich dazu, ihm in gewisser Weise recht zu geben. Das ständige umherflitzen, «no schnell do no schnell das» was in Wochenendtrips in London, Mallorca usw. gipfelte, war ökologisch höchst fragwürdig und ungesund.

Corona hat uns ausgebremst. Jetzt sitzen wir viel öfters in einem Zimmer, meist vor einem Computer. Aber das Unglück der Menschen nimmt damit nicht ab, sondern in erschreckender Weise zu. Wie kommt das? Wir sitzen fest, aber alles um uns herum läuft weiter, die Arbeit, die Ausgaben, die Kinder, die Schule, kurz, die Anforderungen der Gesellschaft, die für einige auch ohne Corona schon hoch sind.

## Frust richtet sich gegen Frauen

In Familien, bei denen der Stresspegel bereits vor Corona hoch war, kann die weitere Belastung mit Corona der berühmte Tropfen sein, der das Fass zum Überlaufen bringt. Laut Uno-Organisationen haben in der Corona-Zeit die Aggressionen gegenüber Frauen weltweit stark zugenommen. Die Corona Krise verstärkt den Hass auf die Frauen. Wie kommt dies zustande? Gesellschaftliche Krisen erzeugen Stress auf verschiedenen Ebenen. Dies führt dazu, dass man seinen Frust schneller an anderen auslässt. Je nach Persönlichkeitsprofil ist man für Vorurteile und Stereotypen anfälliger. Der eigene Frust richtet sich gegen Minderheiten und/oder gegen Frauen. Ein kulturell bedingtes Machtgefälle zwischen Frauen und Männern verschärft die Situation. Sind grosse Machtgefälle, wie es sie in muslimischen und zentralamerikanischen Ländern sowie in Indien gibt, gesellschaftlich akzeptiert, ist das Vorherrschen von



Gewalt gegenüber Frauen hoch. Anders sieht es in skandinavischen Ländern aus, dort ist das Machtgefälle kleiner und Gewalt gegen Frauen kommt seltener vor.

Alle Extremisten wie Rechtsextremisten, Islamisten, Antisemiten weisen ein ähnliches Persönlichkeitsprofil aus wie die «Frauenhasser». Letztlich ist es Zufall, gegen wen sich der Hass richtet. In Malaysia gibt es eine starke Antisemitismus-Bewegung, obwohl es kaum eine jüdische Bevölkerung gibt. Hier wird der Antisemitismus zum Stellvertreter. Die starke antichinesische Haltung ist verbreitet, aber verboten. Der Hass auf die Juden dient als Ventil. Mit der me-too Debatte sind die Frauen wieder mehr in den Fokus gerückt und das Ziel von Schuldzuweisungen geworden. Die Bewegung hat die Unsicherheit von diesen Männern verstärkt. Sie finden sich in einschlägigen Foren und bestätigen sich gegenseitig, dass Frauen angeblich omnipräsent sind und überall den Ton angeben.

Neben den offensichtlichen Extremisten gibt es aber auch Durchschnittsmänner, die langsam genug haben von Frauenförderung und die Faust im Sack machen. Es ist jedoch erwiesen, dass gemischte Teams erfolgreicher sind als reine Männerteams. Diversität ist jedoch anspruchsvoller, der einzelne (Mann) ist gefordert, sich mit seinen Ansichten im Berufsalltag auseinanderzusetzen. Diese Herausforderung lohnt sich. Wenn Frauen zur Normalität werden, können Vorurteile abgebaut werden. Machtgefälle werden so verringert und gesell-

Die Krise verstärkt Alltagsstressoren wie z.B. finanzielle Sorgen, Arbeitslosigkeit, Einsamkeit und das Risiko von ungünstigen Bewältigungsstrategien wie Alkoholkonsum steigt.

schaftlich immer weniger akzeptiert. Dies hat weitgehende Auswirkungen auf das Verhältnis zwischen Männern und Frauen auch im familiären Bereich. Wenn diese Gewalt abnimmt, profitieren vor allem auch die Kinder, die sonst diesen Vorfällen hilflos ausgesetzt sind. Erlebte häusliche Gewalt wirkt bis ins Erwachsenenalter nach und wird auch an die nachfolgende Generation weitergegeben.

## Zunahme der Depressionen

Nicht nur bei Familien auch bei Einzelpersonen wirkt Corona wie ein Katalysator, heisst es im ersten Teilbericht zu Corona und psychische Gesundheit. Die Pandemie hat das Potential, die Balance zwischen Ressourcen und Stressoren aus dem Gleichgewicht zu bringen und psychisches Leiden zu verstärken oder entstehen zu lassen. Die Krise verstärkt Alltagsstressoren wie z.B. finanzielle Sorgen, Arbeitslosigkeit, Einsamkeit und das Risiko von ungünstigen Bewältigungsstrategien wie steigendem Alkoholkonsum. Bestimmte Bevölkerungsgruppen sind stärker betroffen als andere.

Laut der «Swiss Corona Stress Study» von der Universität Basel, betrug der Anteil Personen mit schweren depressiven Symptomen vor Corona 3 Prozent und stieg im vergangenen November auf 18 Prozent. Besonders betroffen waren die 14- bis 24-Jährigen, von denen fast jeder Dritte angab, an schweren depressiven Symptomen zu leiden. Pro Juventute hat 40% mehr Anfragen zu psychischer Gesundheit und 70% mehr Anfragen zum Thema häuslicher Gewalt.

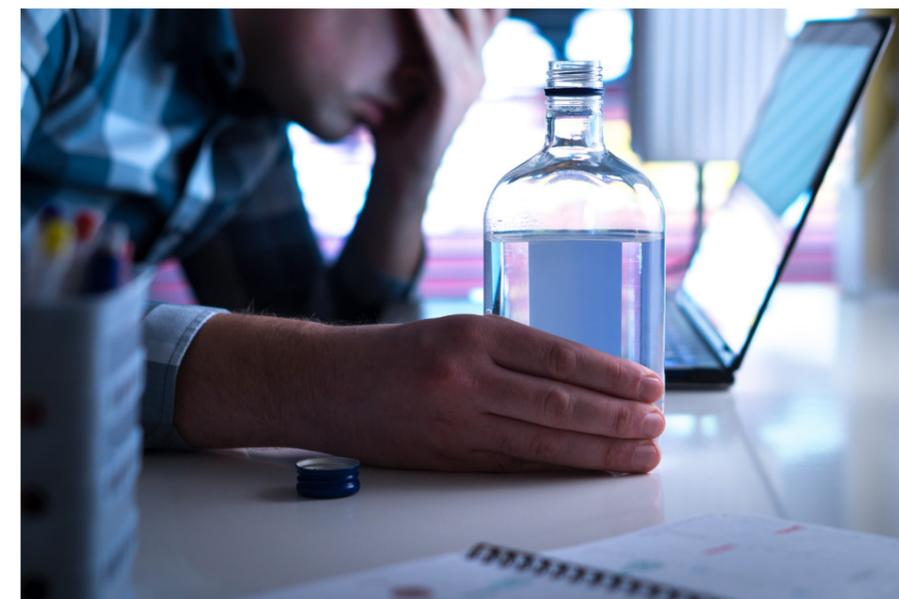
Ein Blick auf die Webseite doc.24.ch zeigt, dass die meisten Psychiater\*innen zur Zeit ausgebucht sind. Die Beratungsangebote in unserem Kreis, wie der kinder- und jugendpsychiatrische Dienst (KJPD), das psychiatrische Ambulatorium und die sozialpädagogische Familienarbeit, sind bis auf mehrere Monate hin ausgebucht.

Der Zugang zu psychologischen Psychotherapeuten ist nur mit einer Zusatzversicherung möglich. Wer sich eine Psychotherapie aufgrund einer hohen Franchise oder fehlender Zusatzversicherung nicht leisten kann, ist auf andere Beratungsangebote angewiesen. Für psychisch kranke Menschen ist eine zeitnahe und effiziente Behandlung/Beratung wichtig, damit sich die Situation nicht noch weiter verschärft und es sogar zu einem Klinikeintritt kommt. Niederschwellige Beratungsstellen werden somit in der Coronazeit noch unentbehrlicher. Sie bieten zeitnah Erstkontakte an und überbrücken die Zeit, bis ein geeignetes psychiatrisches oder psychologisches Ange-

bot gefunden wird oder übernehmen die Beratung selber. Die Chancen steigen, dass die Negativspirale noch rechtzeitig gestoppt werden kann. Das BAG hat zumindest Kapazitätserweiterungen wie z.B. bei der dargebotenen Hand, Pro Juventute und bei Pro Mente Sana unterstützt.

Auch wenn wir ausgebremst wurden durch Corona und kaum mehr unterwegs sind: Bleiben wir im Kopf mobil und beweglich, so dass wir auf die neuen Belastungen mit den richtigen Mitteln reagieren können. Früherkennung und frühes Handeln sind auch hier enorm wichtig, damit langwierige und kostspielige Massnahmen vermieden werden können.

Bei der KESB stellen wir einen Anstieg der polizeilichen Meldungen betreffend häuslicher Gewalt fest. Wir beobachten vorläufig die Situation und werden bei Bedarf Massnahmen ergreifen. ■



## Quellen:

- Artikel Sonntagszeitung vom 01.03.2021 : Interview mit Jérôme Endrass, stellvertretender Leiter des Amtes für Justizvollzug und Professor für forensische Psychologie an der Uni Konstanz.
- Erster Teilbericht zu Corona und psychische Gesundheit des Bundesamtes zur Gesundheit (BAG)

# Berufsbeistandschaft on the road

Maria Schwatlo, Berufsbeiständin

**E**twas philosophisch ausgedrückt, sind wir als Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände mit unserer Klientel immer unterwegs auf ihrem Lebensweg. Mandatsführung ist thematisch nie statisch. Die Klient\*innen haben Lebenspläne, Perspektiven und Vorstellungen. Diese Pläne verändern sich, entwickeln sich je nach Lebensphase weiter, neue Ideen kommen dazu. Die Klient\*innen mit ihren Themen bestimmen grundsätzlich, wohin die Reise geht und wir versuchen sie dabei zu unterstützen.

## Mobilität in der Mandatsführung

Unterwegs sein hat aber in der Berufsbeistandschaft auch eine ganz praktische Bedeutung: Auch wenn uns Corona momentan vermehrt dazu zwingt – das Führen von Beistandschaften ist keine reine Schreibtischarbeit. Viele Dinge müssen im persönlichen Gespräch vor Ort geklärt werden. Manche Klient\*innen sind gar nicht in der Lage, einen Termin im Zentrum für Soziales wahrzunehmen. Sie sind darauf angewiesen, dass ihr\*e Beiständ\*in zu ihnen kommt. Die Begegnung mit Angehörigen und Fachpersonen erfordert den Besuch zu Hause und in Institutionen. Die Zusammenarbeit mit Klient\*innen und ihren Bezugspersonen und die Einschätzung von Unterstützungsbedarf und geeigneten Interventionen verlangt, dass die Beiständin oder der Beistand ein Bild von der «Lebenswelt» der betreffenden Per-

sonen hat. Dies ist nur möglich, wenn Termine in der Wohnung, in der Klinik, im Heim, im Gefängnis, am Arbeitsplatz, in der KiTa oder in der Schule, in der Arztpraxis oder in der Therapiestelle stattfinden. Die Tätigkeit der Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände findet folglich nur zum Teil im Zentrum für Soziales statt und die «Einsatzorte» sind so vielfältig wie die Lebenssituationen unserer Klient\*innen. Das verlangt ein gewisses Mass an Flexibilität und macht meiner Meinung nach ganz wesentlich die Faszination dieses Berufes aus. Sich immer wieder in anderen Milieus, Umgebungen und Strukturen zu bewegen und die Begegnung mit den verschiedensten Personen erlebe ich als äusserst spannend und lehrreich. Es fordert mich heraus, meine Rolle und meine Kommunikation immer wieder der Situation anzupassen und es ermöglicht mir einen Einblick in unterschiedlichste Bereiche.

«Mobil zu sein und Termine in der Wohnung, der Klinik, im Heim, in der Schule, etc. wahrzunehmen ist wichtig, um sich ein Bild von der «Lebenswelt» der betreffenden Personen zu machen.»

Mobilität ist also ein wichtiger Bestandteil der Mandatsführung. Unsere Klient\*innen halten sich vorwiegend in Gemeinden des Gemeindeverbandes, aber ebenso im ganzen Kanton Luzern und immer wieder auch in der ganzen Deutschschweiz auf. Wie viel Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände unterwegs sind, veranschaulichen die folgenden Zahlen:

Am Standort Hochdorf und Sursee sind total 12 Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände sowie zwei Praktikant\*innen tätig. Diese sind jährlich insgesamt rund 600 Stunden, beziehungsweise 29000 km mit dem Auto unterwegs<sup>1</sup>. Das ergibt pro Beiständin und Jahr rund 50 Fahrstunden und 2400 Kilometer.

<sup>1</sup> Reisezeit	2019:	567.15 Stunden
	2020:	606.25 Stunden
Distanz	2019:	24843.44 Kilometer
	2020:	29617.80 Kilometer

Quelle: TAW Zenso

## Wohnsitz

Und noch ein weiterer Aspekt von Mobilität ist wichtig in der Berufsbeistandschaft: Veränderungen in der Lebenssituation, ein neuer Job, Neuorientierung und familiäre Verhältnisse führen auch bei unseren Klient\*innen dazu, dass sie gelegentlich umziehen. Wenn der neue Wohnsitz nicht mehr innerhalb unseres Gemeindeverbandes liegt, erfolgt aufgrund der neuen Zuständigkeit die Übertragung der Massnahme an eine andere Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde und damit auch an eine neue Beiständin.



Gemäss Bundesgesetz über die Zuständigkeit für die Unterstützung Bedürftiger (ZUG) hat eine Person ihren Wohnsitz grundsätzlich dort, wo sie sich mit der Absicht des dauernden Verbleibens aufhält (Art. 4 ZUG). Dagegen begründet beispielsweise der Aufenthalt in einem Heim, einem Spital oder einer anderen Einrichtung keinen Unterstützungswohnsitz (Art. 5 ZUG). Bei Kindern leitet sich der Wohnsitz vom Wohnsitz der Eltern ab (Art. 7 ZUG).

## Übertragung von Massnahmen

Pro Jahr sind es rund 30 Massnahmen, die unser Gemeindeverband von anderen Behörden übernimmt und ebenso viele Massnahmen werden von uns übergeben<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Übernahmen	2019:	32 Mandate
	2020:	29 Mandate
Übergaben	2019:	41 Mandate
	2020:	38 Mandate

Quelle: Zenso, Facts and Figures, Gemeindeverband

Die Übertragung von Massnahmen beinhaltet gewisse Herausforderungen und Schwierigkeiten. Laut Zivilgesetzbuch soll die Beiständin oder der Beistand ein Vertrauensverhältnis zur betroffenen Person aufbauen (Art. 406 Abs. 2 ZGB). Damit eine Zusammenarbeit funktionieren und Unterstützung gelingen kann, müssen meine Klient\*innen sicher sein, dass ich ihre Interessen vertrete, dass ich loyal bin und dass die angebotene Massnahme tatsächlich hilfreich sein kann. Dafür braucht es ein gegenseitiges Kennenlernen und das Wissen um die Funktionsweise, die Stärken und Schwächen des Gegenübers. So ein Vertrauensverhältnis ist nicht in zwei Wochen aufgebaut und

es lässt sich nicht weiterreichen wie eine Dokumentenmappe. Ausserdem erfordert die Zusammenarbeit in Helfersystemen, mit den vielen verschiedenen an einem Fall beteiligten Fachleuten ebenfalls Aufbauarbeit, gegenseitiges Kennenlernen und Vernetzung. Die Übertragung von Massnahmen verlangt von Beiständinnen und Beiständen, ihre Mandate so zu dokumentieren und weiterzugeben, dass die Weiterführung möglichst effizient erfolgen kann. Der Abschluss, die Übergabe und die Neuaufnahme eines Mandates sind mit einem

«Damit eine Zusammenarbeit funktionieren und Unterstützung gelingen kann, müssen meine Klient\*innen sich sicher sein, dass ich ihre Interessen vertrete, dass ich loyal bin und dass die angebotene Massnahme tatsächlich hilfreich sein kann.»

erheblichen administrativen, zeitlichen und personellen Aufwand verbunden. Für die betroffenen Klient\*innen und Familien bedeutet es den Abbruch der Beziehung zur bisherigen Beistandsperson und das Kennenlernen einer neuen Beistandsperson, was zu Verunsicherung führen kann. Eine möglichst hohe Kontinuität und in der Zusammenarbeit ist daher sowohl aus Sicht der Klient\*innen als auch der Berufsbeiständ\*innen wünschenswert.

Selbstverständlich ist eine Übertragung oft auch sinnvoll. Eine Beiständin oder ein Beistand, die/der sich im neuen Wohnkanton auskennt, dort vernetzt ist und über das nötige Wissen zu Unterstützungsangeboten verfügt, kann das Klientel viel gezielter und effektiver unterstützen. Bei Personen jedoch, die aufgrund einer un-steten Lebensweise und Orientierungslosigkeit häufig umziehen, oder bei Kindern, deren Eltern immer wieder den Wohnsitz wechseln, wäre im Einzelfall zu prüfen, ob eine Übertragung nur finanzpolitisch, oder auch in Bezug auf den Schutz und die Unterstützung der Klientin bzw. des Klienten sinnvoll ist.



# Unterwegs sein als armutsbetroffener Mensch: Zwei Seiten einer Medaille

Laura Senn, Sozialarbeiterin

**F**ür Klient\*innen der wirtschaftlichen Sozialhilfe ist unterwegs sein ein Thema, welches gemischte Gefühle hervorrufen kann. Einerseits gibt es Bereiche in ihrem Leben, in denen ihre Mobilität durch die Armut grundsätzlich eingeschränkt ist. Schon Zugfahren ist schnell zu teuer und Fernreisen oder Wochenendausflüge mit der ganzen Familie sind für viele Personen unerreichbare Luxusgüter, welche höchstens in weiter Ferne als Traum vor sich hin schlummern. Es ist also keine Selbstverständlichkeit, dass armutsbetroffene Menschen in dem Rahmen unterwegs sein können, den sie sich vielleicht wünschen.



Andererseits wird gerade bei Bezüger\*innen von wirtschaftlicher Sozialhilfe viel Flexibilität und die Bereitschaft gefordert, unterwegs zu sein. Das Thema Wohnungssuche ist dabei beispielsweise ein Dauerbrenner. Jede und jeder Sozialarbeiter\*in wird im Kontext der wirtschaftlichen Sozialhilfe laufend damit konfrontiert, dass Klient\*innen in Wohnungen leben, welche gemäss den kommunalen Mietzinsrichtlinien zu teuer sind. In der aktuellen Notsituation ist dies zwar kein Grund, einer bedürftigen Person eine Leistung abzusprechen. Schon mit der ersten Verfügung folgt dann aber die Aufforderung, sich eine günstigere Wohnung zu suchen – inklusive der Information, dass die Differenz zwischen den kommunal geltenden Mietzinsrichtlinien und der effektiven Miete ab einem gewissen Punkt nicht mehr vom Sozialamt übernommen wird. So ist das Vorgehen, welches nach dem einfachen und auch nachvollziehbaren Grundsatz in den SKOS-Richtlinien gestaltet ist: «Von unterstützten Personen wird erwartet, dass sie in günstigem Wohnraum leben.»

Günstiger Wohnraum ist in der Schweiz aber nicht im Überfluss vorhanden. Und gerade Menschen, welche nach längerer Arbeitslosigkeit oder Schicksalsschlägen im Netz der Sozialhilfeunterstützung landen, bringen oftmals auch einen mehr oder weniger grossen Schuldenrucksack mit, was die Wohnungssuche zusätzlich erschwert. So klingt das in der Bundesverfassung im Artikel 41e festgehaltene Sozialziel der Schweiz für die betroffenen Personen wohl manchmal beinahe sarkastisch: «Bund und Kantone setzen sich in Ergänzung zu persönlicher Verantwortung und privater Initiative dafür ein, dass (...) Wohnungssuchende für sich und ihre Familie eine angemessene Wohnung zu tragbaren Bedingungen finden können.»

Zusätzlich zum Aspekt, dass sich die Wohnungssuche ohne Einkommen im Gegensatz zu einer Festanstellung stets schwieriger ge-

staltet, kommt der Punkt der Selbstbestimmung. Wird ein Umzug – und damit ein je nach dem enorm ungewisses unterwegs sein – von aussen verlangt und entsteht nicht aus intrinsisch motivierten Beweggründen, kann dies ein Gefühl der Ohnmacht und Fremdbestimmung hervorrufen. Eine Aufgabe für uns Mitarbeitende im Bereich Sozialberatung ist dabei dann oftmals, grundsätzliche «Übersetzungsarbeit» zu leisten: Wortlaute in Verfügungen verständlich darlegen, Standards und allgemeingültige Richtlinien als solche auslegen, scheinbar willkürliche Auflagen und Weisungen in Kontext setzen. Die Unsicherheit nehmen, den Menschen bestärken und beim Neustart unterstützen.

«Von unterstützten Personen wird erwartet, dass sie in günstigem Wohnraum leben.»

## Ein Beispiel aus der Praxis

Nehmen wir als Beispiel Frau H.: Frau H. ist 55 Jahre alt, hat vier erwachsene Töchter und hat in ihrem Leben schon viele Schicksalsschläge erduldet. Vor rund 10 Jahren verstarb ihr erster Ehemann an einem Hirntumor. Sie erbt von ihm nichts als Schulden (von welchen sie bis dahin nichts gewusst hatte). Ihr Haus muss sie aufgeben, sie zieht um in eine 3-Zimmer-Wohnung mit ihrer jüngsten Tochter. Die darauffolgenden Jahre sind geprägt von Verunsicherung. Sie erkrankt unter anderem an Brustkrebs und schafft daher den Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht. Dann ein Lichtblick: Frau H. lernt einen Mann kennen, verliebt sich in ihn. Sie sind glücklich und heiraten bald darauf. Auch der Brustkrebs kann mit einer Operation vorerst bezwungen werden. Durch die erneute Heirat verliert Frau H. ihre Witwenrente. Ihr frischgebackener Ehemann arbeitet nicht; er hat Probleme mit seiner Aufenthaltsbewilligung. Frau H. muss Sozialhilfe beantragen. Das junge Eheglück wird leider bald von Gewaltvorfällen seitens Ehemann überschattet und die Tochter verlässt nach einem Streit den Haushalt. Nach einer weiteren Eskalation zieht auch der Ehemann aus. Frau H. lebt nun allein in dieser 3-Zimmer-Wohnung und erhält vom Sozialamt umgehend die Weisung, sich innert nützlicher Frist eine günstigere Wohnung zu suchen. Frau H. ist aufgewühlt; sie fühlt sich unverstanden und ungerrecht behandelt.

In dieser komplexen Situation besteht die Aufgabe der Sozialberatung einerseits darin, Frau H. in ihrer Not anzuhören und abzuholen. Wortlaute von Briefen werden von Verwaltungssprache heruntergebrochen in einfache Sprache. Die Sachlage wird ihr geduldig erklärt. Vor allem der Punkt, dass es nicht ein persönlicher Angriff gegen sie ist, sondern schlicht ein Standardvorgehen, wird ihr nahegelegt. Dieser wichtige Punkt ist geprägt vom Prinzip der Individualisierung, welches wie folgt in den SKOS Richtlinien festgehalten ist: «(...) Unterstützte Personen sollen materiell nicht bessergestellt werden als jene ohne Anspruch auf Unterstützung, die in bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen leben.» Nach diversen Gesprächen kann Frau H. für sich annehmen, dass ein Neustart in einer anderen Wohnung auch etwas Positives haben kann. Glücklicherweise findet sie bald darauf etwas Passendes. So ist sie nun weiter unterwegs.

Der soeben zitierte Satz aus den SKOS-Richtlinien zeigt noch ein weiteres Thema auf, mit welchem wir in der Sozialberatung konfrontiert sind. Einerseits haben wir Klient\*innen der wirtschaftlichen Sozialhilfe, welche in einem fairen Mass unterstützt werden sollen. Andererseits suchen uns auch im Bereich der freiwilligen Beratungen ständig Menschen auf, welche finanzielle Probleme haben. Probleme, die sie ihres Erachtens nach einschränken in ihrem persönlichen unterwegs sein.

«(...) Unterstützte Personen sollen materiell nicht bessergestellt werden als jene ohne Anspruch auf Unterstützung, die in bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen leben.»

Sei es Frau B., welche am liebsten mit ihrem Pferd unterwegs ist. Für sie ist das mehr als ein Tier – es ist ihre Familie. In der Schuldenberatung erhält sie Unterstützung bei einem Sanierungsbudget und aussergerichtlichen Ratenvereinbarungen mit Gläubigern, welche eine Einkommenspfändung verhindern sollen. Ansonsten wird sie zu wenig Geld haben, um ihr Pferd weiterhin finanzieren zu können.

Oder sei es Herr K., welcher vor Covid-19 gerne mit Freunden unterwegs war. Ein Fussballmatch, ein Abend im Pub. Nun verbringt er die Wochenenden allein zuhause und die Decke fällt ihm auf den Kopf. Er versucht, die Leere mit Alkohol zu füllen, bekommt Probleme im Job. In der Suchtberatung werden gemeinsam mit ihm alternative Varianten zur Problemlösung gesucht und erarbeitet. Velofahren als früheres Hobby taucht in den Gesprächen auf und Herr K. entscheidet sich dazu, ein Fahrrad zu kaufen. So kann er seiner freien Zeit wieder positiver gestimmt entgegenradeln.



## Quellen:

- <sup>i</sup> Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) (2021): SKOS Richtlinien. Kapitel C.4.1.1.
- <sup>ii</sup> Schweizerische Eidgenossenschaft (1999): Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, Stand 25. März 2021.
- <sup>iii</sup> Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) (2021): SKOS Richtlinien. Kapitel A.3.3.

# Unterwegs im Werkzeugkoffer der Mütter- und Väterberatung

«Wenn die Kinder klein sind,  
gib ihnen Wurzeln.

Wenn sie gross sind,  
gib ihnen Flügel.» aus China

Ruth Birri, Mütterberaterin HFD

Was als gut für Kinder gilt, was ihrem Wohl entspricht, ist nicht allgemein gültig und abschliessend bestimmbar, sondern immer auch von kulturell, historisch-zeitlich und ethnisch geprägten Menschenbildern abhängig.



## Was brauchen alle Kinder für ihr Wohl?

- Bedürfnis nach beständigen, liebevollen Beziehungen
- Bedürfnis nach körperlicher Unversehrtheit und Sicherheit
- Bedürfnis nach individuellen Erfahrungen
- Bedürfnis nach entwicklungsgerechten Erfahrungen
- Bedürfnis nach Grenzen und Strukturen
- Bedürfnis nach stabilen, unterstützenden Gemeinschaften und kultureller Kontinuität
- Bedürfnis nach einer sicheren Zukunft

Die Vernachlässigung genannter Bedürfnisse beeinträchtigt und gefährdet die gesunde Entwicklung des Kindes.

## Die heutige Lebenswelt ...

Die heutige, schnelle Lebensweise entspricht nicht immer dem Zeitbedürfnis von Kindern, besonders der kleineren Kinder. Kinder erleben Begriffe wie Raum und Zeit aus einer anderen Perspektive. Sie leben in anderen Dimensionen. Diese prägen ihre Wahrnehmung, ihre Gefühle, ihr Denken und Handeln.

Kleine Kinder entwickeln sich in einem rasanten Tempo. Nicht immer verläuft der Entwicklungsweg gradlinig. Gewisse Wegstücke werden ohne Hindernisse zurückgelegt, andere sind mit viel Anstrengung und Verunsicherung verbunden. In solchen Momenten sind Eltern und Kind gefordert und es ist manchmal nicht einfach daran zu glauben, dass aus der Nervensäge wieder ein Goldschatz werden wird. Oft sind aber gerade die konfliktreichen Zeiten für die nächsten Entwicklungsschritte des Kindes von besonderer Bedeutung.

## Die heutige Welt der Mütter- und Väterberatung ...

Für die gut verlaufenden Wegstücke und ebenso für die konfliktvollen, anstrengenden und mit Verunsicherung verbundenen Wegabschnitte ist die Mütter- und Väterberatung da. Die Mütter- und Väterberatung setzt heute auf ein ganzheitliches Gesundheitsverständnis und ist gesetzlich verankert. Es ist das einzige flächendeckende und unentgeltliche Angebot der Gesundheitsförderung und Prävention in der frühen Kindheit. Die Beratungen stehen für die Eltern und Erziehungsberechtigten ab der Geburt des Kindes bis zum Eintritt in den Kindergarten offen. Der Aufgabenbereich der Mütter- und Väterberatung bezieht sich auf die Themen Gesundheit, Stillen, Ernährung, Pflege, Schlafen, Entwicklung, Erziehung, psychosoziale Themen, Migration und frühe Förderung.

«Nicht alle Wegstücke werden ohne Hindernisse zurückgelegt. Oft sind gerade die konfliktreichen Zeiten für die nächsten Entwicklungsschritte des Kindes von besonderer Bedeutung.»

Im Zentrum für Soziales bietet die Mütter- und Väterberatung das Angebot **Frühe Begleitung von Familien mit Risikokonstellation** – kurz **Frühe Begleitung** – an.

## Zielsetzung

Das Angebot «Frühe Begleitung von Familien mit Risikokonstellation (FB)» ist insbesondere an Eltern gerichtet, die infolge schwieriger Lebenslagen Unterstützung und Beratung bei der Bewältigung ihrer anspruchsvollen Aufgaben benötigen. Entgegen des üblichen Angebotes der Mütter- und Väterberatung werden den betroffenen Eltern proaktiv Besuche angeboten. Im persönlichen Gespräch soll ihre aktuelle Situation besprochen und konkrete wie auch überprüfbare Ziele, die ihrer Entlastung dienen, gesetzt werden.

Insbesondere werden die Eltern in ihrer Selbstwirksamkeit und in ihrem Selbstvertrauen gestärkt. Die positiven Auswirkungen sollen sich möglichst unmittelbar auf ihre Kinder übertragen. Überwiegend dienen sie der Förderung der emotionalen, motorischen, sprachlichen, sozialen und kognitiven Fähigkeiten ihrer Kinder.

## Zielgruppe

Das Angebot richtet sich an Familien mit Kindern bis 5 Jahre, welche von Risikofaktoren (schwierige Lebenslage) betroffen sind. Voraussetzung für eine gelingende Arbeit mit den Familien ist deren Kooperation sowie ihr eigenes Interesse, sich und ihre Situation zu reflektieren mit dem Ziel, eine positive Entwicklung einzuleiten.

Geplant und umsetzbar ist ein Hausbesuch pro Monat. Familien mit einem höheren Bedarf benötigen allenfalls weitreichendere Angebote, die von andern Fachstellen wie beispielsweise der Fachstelle Kinderbetreuung angeboten werden.

## Arbeitsweise

Die Beraterinnen erkennen Risikokonstellationen. Ausserdem können Familien von Hebammen oder andern Fachbereichen triagiert werden. Was als Risikofamilie gilt, wird mittels Risiko-Schutzfaktorenkatalog und Einschätzungsbogen eruiert. Mittels Ampelsystem können wir die Risikoeinschätzung für das Kind kategorisieren. Dieses Instrumentarium setzt gleichzeitig die Voraussetzung für die Entscheidungen betreffend des weiteren Handelns (Bereich der Freiwilligkeit, Bereich der Verbindlichkeit durch Vernetzung, Bereich der Unfreiwilligkeit/angeordnete Massnahmen). Unter Berücksichtigung, dass Grenzen zwischen Normalität, Belastung und Entwicklungsgefährdung fließend sind, begleiten wir diese Familien mit einem erarbeiteten Programm. So wird beispielsweise eine anregende Entwicklungsumgebung gefördert sowie der Schlaf- und Essrhythmus wie auch die gesunde Ernährung besprochen. Ausserdem wird soweit möglich ein soziales Netz geschaffen. Somit sollen die Kinder und ihre Eltern ermutigt und in ihren Kompetenzen und Stärken gefördert werden.

Es werden konkrete Ziele gesetzt, die regelmässig überprüft werden. Bei Bedarf werden im Sinne von interdisziplinärer Zusammenarbeit auch andere Beratungsstellen oder Angebote wie Sozialberatung, Heilpädagogischer Früherziehungsdienst HFD, Logopädie, Spielgruppen oder Krabbelgruppen in die Arbeit mit den Familien miteinbezogen.

Das Angebot beruht auf freiwilliger Basis. Bei Familien die ihren Bedarf verkennen oder das Beratungsangebot frühzeitig abbrechen, wird abgeklärt ob weitere Interventionen wie allenfalls eine Meldung bei der KESB nötig sind.

## Persönliche Erfahrungen mit der Frühen Begleitung

Diese Begleitungen, mit proaktiven Besuchen, hat unser Team bereits vor dem nun offiziell verankerten Angebot in der Mütter- und Väterberatung gemacht. Bei Familien mit vielen Unsicherheiten oder denjenigen, die uns ein ungutes Gefühl hinterlassen, versuchten wir schon immer weiter in Kontakt zu bleiben.

Über das Wohl des Kindes bekommen wir meistens einen guten Zugang zu den Eltern und können einen Folgetermin vereinbaren. Alle Eltern wollen nur das Beste für ihr Kind. Sie möchten, dass es gut wächst, gut zunimmt, sich gut entwickelt. In dieser sehr sensiblen Zeit, gerade nach der Geburt, sind die Eltern sehr empfänglich für unterstützende Rückmeldungen. Wenn es uns in dieser Zeit gelingt, mit der Familie eine gute Vertrauensbasis aufzubauen, ermöglicht das uns der weiterführende Kontakt.

Mit dem dazu speziell erarbeiteten Programm, können wir unsere Arbeit, die verfolgten Ziele und Fortschritte in diesen Familien professioneller dokumentieren. Dieses Begleitprogramm ist ein ideales Werkzeug zur Ein-

schätzung unserer Beobachtungen. Es gibt uns ein Raster zum Überprüfen und zum Beschreiben der aktuellen Situation. Damit kann ich mein erstes Bauchgefühl mit konkreten Worten benennen. Die so erweiterte und fundierte Einschätzung ist für mich ein wichtiges Dokument für die achtsame, wertschätzende Begleitung dieser Familien, auch in Zusammenarbeit mit noch andern ergänzenden Vernetzungspartnern.

Ob eine Familie in die Frühe Begleitung kommt entscheiden wir im vier Augenprinzip. Dieser Austausch zu zweit - wie die Fallbesprechungen an den Teamsitzungen - schätze ich sehr. So kann ich meine Fachkompetenz weiter sensibilisieren. Und müsste ich doch eine Kindwohlgefährdung machen, habe ich die Beobachtungen, die mich zu diesem Entscheid veranlassen, mit diesem Begleitprogramm sehr differenziert dokumentiert.

In den meisten Familien erlebe ich eine positive, kooperative Zusammenarbeit. Die gute Kooperation der Eltern ist jedoch nicht alleiniger Indikator ob es zu einer Gefährdungsmeldung kommt oder nicht.

## Zum Schluss

Das Team der Mütter- und Väterberatung im Zentrum für Soziales realisierte im Jahr 2021 eine Broschüre mit dem Titel: Guter Start ins Kinderleben.

Diese Broschüre ist ein Begleiter für Fachpersonen für die Vernetzung und Zusammenarbeit in der frühen Kindheit und im Kinderschutz. Hauptverantwortliche für dieses Projekt war unsere Bereichsleiterin Christine Geiser.

Die Broschüre ist auf der Homepage aufgeschaltet und kann als PDF heruntergeladen werden. [zenso.ch/downloads/MVB\\_Fachbroschüre](https://zenso.ch/downloads/MVB_Fachbroschüre)



# Trotz Pandemie – business as usual im Drogenhandel

Iris Achermann, Sozialarbeiterin

Die Corona-Pandemie und die ergriffenen Massnahmen haben weltweit enorme Auswirkungen auf sämtliche Lebensbereiche und bringen eine Unzahl an Veränderungen mit sich. Die Bewegungsfreiheit der Menschen wurde massiv eingeschränkt, die Grenzen zwischen den Ländern wurden geschlossen und ausgedehnte Einreiseperrren wurden eingeführt. Es kam zu einem Stillstand. Doch wie sah es im vergangenen Jahr mit dem Drogenkonsum der Schweizer Bevölkerung aus? Kam es zu einer Reduktion oder gar zu einer Zunahme? Dieser Frage will der vorliegende Artikel nachgehen und ein Blick auf die Auswirkungen der Corona-Krise auf den Drogenhandel richten.

Strenge Grenzkontrollen, eingeschränkter Transport und ein Flugverkehr, der zum Erliegen kam. Um die Ausbreitung des Corona-Virus zu bremsen, wurde die Mobilität in vielen Ländern stark heruntergefahren. Das Reisen für Personen war faktisch nicht mehr möglich. Für den Drogenhandel und -schmuggel keine guten Bedingungen. Doch kriminelle Organisationen sind leider sehr flexibel und nutzen alle Möglichkeiten, die sie in einer Krise sehen. Der Drogenmarkt hat sich schnell mit den Einschränkungen im Zuge der Pandemie zurechtgefunden. So wurden neue Wege gefunden, um das Netzwerk zu erweitern und die Drogen an den Konsumenten zu bringen.

Der Handel und Vertrieb von Drogen hat seit der Corona-Krise vor allem online, über das Darknet, stark zugenommen. Die verborgenen Seiten des Internets bieten eine ideale Plattform, illegale Substanzen verbreiten zu können. Die illegale Ware wurde dann z.B. per Post versandt. Eine Krise macht erfinderrisch – so auch im Drogenhandel. Eine neue Form sind sogenannte «Dead Drops». Das sind «tote Briefkästen», die als geheime Verstecke dienen, wo Drogen deponiert und von den Konsumierenden abgeholt werden. Die Zahlungen laufen über verschlüsselte Messengerdienste und werden z.B. mit Cryptowährungen bezahlt.

Der Lockdown und das Abstandhalten haben die Lieferketten zu den Endkunden teilweise, aber nur kurzfristig, unterbrochen. Dies etwa,

weil Konsumierende keinen oder nur noch eingeschränkten Kontakt zu Dealer\*innen hatten.

Viele Menschen haben ihre sozialen Kontakte massiv beschränkt und arbeiten von Zuhause aus im Homeoffice, in Kurzarbeit oder haben gar die Stelle verloren. Sie spüren eine latente Bedrohung durch die Corona-Pandemie. Sorgen und Ängste sind omnipräsent. Gewisse Leute sind in solch angespannten Situationen anfälliger für irrationale Entscheidungen. Ein Klick hier, ein Link dort. Kriminelle Organisationen nutzen diese Schwächen und lauern auf, vor allem im Internet. So schien die Corona-

Mehr Leute konsumieren bestimmte Substanzen häufiger, als dies vor Ausbruch der Pandemie der Fall war.

Krise einen Einfluss auf das Konsumverhalten von Drogen für Betroffene zu haben. Mehr Leute konsumieren bestimmte Substanzen häufiger, als dies vor Ausbruch der Pandemie der Fall war. Auch das alleine Konsumieren hat zugenommen. Vor allem der Wegfall von beruflichen Verpflichtungen, mehr Gelegenheiten zum Konsum sowie der Wegfall einer sozialen Kontrolle wurden als Grund für eine Zunahme benannt. Psychische und soziale Belastungen können einen zusätzlichen Einfluss haben. Zu den häufiger konsumierten Substanzen gehören insbesondere Alkohol, Tabak und Hanfprodukte.



Bezogen auf Alkohol verschärft die Corona-Krise riskantes Konsummuster bei jenen, die schon zuvor einen problematischen Konsum zeigten, z.B. zur Stressregulierung, Problembewältigung oder zur Vermeidung negativer Gefühle. Betroffen sind in der Mehrheit Männer und Personen niedriger Bildungsschichten oder geringen Einkommens. Zusätzlich erschwerend ist, dass bei vielen Personen die gewohnten Tagesstrukturen wegfallen und dadurch auch die soziale Kontrolle nachlässt. Die Pandemie schafft jedoch auch eine neue Gruppe von Konsumierenden, die einen problematischen Konsum riskieren, da die neuen Lebensumstände ihnen Mühe bereiten. Gefährdet sind in dieser Gruppe meist Menschen, die einem starken Infektionsrisiko ausgesetzt sind oder mit Leid und Todesfällen konfrontiert sind. Zudem auch Personen, die Covid-Fälle im näheren Umfeld erlebt haben, aber aus Sorge vor Eigenansteckungen nicht helfen durften oder konnten.

Mehr Stress bedeutet oft auch mehr Tabakkonsum. Gemäss einer Untersuchung zu Rauchgewohnheiten gaben die Befragten an, während und nach dem Lockdown den Konsum von Tabak erhöht zu haben. Vor allem junge Rauchende und Menschen, deren psychische Gesundheit sich verschlechterte sowie Menschen, die sich um ihre Arbeitsstelle sorgten, rauchten mehr. Rauchende hingegen, deren soziale Beziehungen sich während des Lockdowns verbesserten, zeigten eher eine Reduktion des Tabakkonsums. Dass man als rauchende Person ein grösseres Risiko für einen schweren Covid-Verlauf hat, wurde als weiterer Motivator zur Rauchreduktion genannt.

Während beim Handel mit Cannabis über das Darknet eine Zunahme zu verzeichnen war, sei die Nachfrage von synthetischen Drogen stark eingebrochen. Abwasseranalysen haben in gewissen Ländern ergeben, dass im Vergleich zum Vorjahr nur noch etwa halb so viele Wirkstoffe im Abwasser nachgewiesen werden konnten. Es wird vermutet, dass aufgrund der Schliessung von Clubs und der Absage aller Veranstaltungen und Festivals kaum jemand mehr stimulierende Substanzen zum Feiern benötigte. Somit wird deutlich, dass durch das Veranstaltungsverbot weniger Konsumgelegenheiten vorhanden waren und deshalb weniger konsumiert wurde.

Quellen:  
Schweizer Suchtpanorama 2021  
info drog Covid-19 und Freizeitdrogenkonsum  
<https://www.drugcom.de/newsuebersicht/topthemen/auswirkungen-der-corona-krise-auf-den-drogenmarkt/>



Veränderungen haben sich auch auf Seiten der Drogenproduzenten gezeigt. Durch die Corona-Krise sei es bei gewissen Substanzen zu Lieferschwierigkeiten gekommen. Um dennoch die Produktion von Drogen aufrechterhalten zu können, wurden alternative Substanzen verwendet. Für die Konsumierenden bedeute dies eine Abnahme der

**«Wichtiger denn je ist es für Betroffene, Probleme frühzeitig zu erkennen und Unterstützung zu beanspruchen. Für uns heisst das, unser Angebot für Betroffene und Angehörige bekannt zu machen und bei Verhaltensveränderungen genau hinzuschauen.»**

Qualität und neue Risiken durch unbekannte Inhaltsstoffe. Somit ist ein Konsum, vor allem von synthetisch hergestellten Drogen, nochmals gefährlicher geworden.

Veranstaltungsverbote und Einschränkungen von Sozialkontakten scheinen dazu geführt zu haben, dass Substanzen, die häufig in Gruppen konsumiert werden, seltener konsumiert werden. Die gleichzeitige Zunahme des Konsums bei den legalen Substanzen können aber ein Indiz dafür sein, dass nicht insgesamt weniger konsumiert wird, sondern lediglich eine Konsumverlagerung hin zu anderen Substanzen stattfindet. Abschliessend kann gesagt werden,

dass die Corona-Krise einiges verändert hat, der Handel mit illegalen Drogen aber nicht dazu gehört.

Wichtiger denn je ist es für Betroffene, Probleme frühzeitig zu erkennen und Unterstützung zu beanspruchen. Für uns als Mitarbeitende im Zentrum für Soziales Suchtberatung heisst das, unser Angebot für Betroffene und Angehörige bekannt zu machen und bei Verhaltensveränderungen genau hinzuschauen. Zudem sollen Ansätze zur Früherkennung und Frühintervention weiterentwickelt werden. Dies zum Beispiel mit der jährlichen «Aktionswoche für Kinder suchtkranker Eltern», die im März 2021 zum dritten Mal stattfand.

# Virtual Reality und Soziale Arbeit



Jonas Born/Prof. Dr. Manuel David Bachmann  
BFH Berner Fachhochschule

Der Einsatz von virtueller Realität und computerbasierten Simulationen gewinnt in der Sozialen Arbeit als Lehrmethode an Bedeutung. Das Departement Soziale Arbeit der Berner Fachhochschule betreibt seit knapp vier Jahren ein Virtual-Reality-Labor (VRLab). Als Ergänzung zum traditionellen Unterricht im Klassenzimmer, hat sich das VRLab fest im Lehrplan etabliert. So werden Bachelorstudierende der Sozialen Arbeit mit der «Virtual-Reality»-Technologie unter anderem im Modul Interaktion und Kommunikation in der Gesprächsführung geschult. Trainings für Bewerbungsgespräche und für die Auftrittskompetenz sind weitere Felder, wo wir das VRLab bei uns einsetzen.

## Was ist Virtual Reality?

Die Virtuelle Realität verdankt ihren Status in erster Linie der Game- und Unterhaltungsbranche. Täglich erscheinen zahlreiche Spiel- und Filmtitel. Hingegen weniger bekannt ist, dass die Technologie bereits seit zwei Jahrzehnten an verschiedenen Hochschulen in der Forschung eingesetzt wird. Erste Anwendungen finden sich in der Psychotherapie, etwa zur Überwindung von Höhenangst. Die Erfahrungen aus der Forschung zeigen, dass Menschen leicht in virtuelle Welten eintauchen können. Dabei gleichen ihre emotionalen und kogniti-

ven Reaktionen denen in der realen Welt. VR ist eine Schnittstelle zwischen Menschen und Computer, die eine realistische Umgebung simuliert. Mittels VR-Brillen werden künstliche, dreidimensional erlebte virtuelle Räume erzeugt, in welchen unsere Studierenden sogenannten «Avataren» begegnen, also künstlichen «Klient\*innen». Das VRLab an der BFH ist ausgestattet mit drei Arbeitsstationen, in denen die Studierenden wahlweise sitzend oder stehend in den virtuellen Raum eintauchen können. Soft- und Hardware entsprechen

den gängigen Standards, welche heute relativ günstig erworben werden können.

Die BFH führte als eine der ersten Schweizer Hochschulen Virtual Reality in die Lehre ein. Seit dem Frühjahrssemester 2017 können die Studierenden im VRLab ihre Fähigkeiten im virtuellen Training verbessern. Wichtig zu erwähnen ist, dass VR die herkömmlichen, didaktischen Formen, wie das Rollenspiel oder gar das Praktikum nicht ersetzt. Das VR-Training ist eine sinnvolle Ergänzung.

## Wie wird Virtual Reality in der Ausbildung von Sozialarbeitenden eingesetzt?

Ein Beispiel ist das Modul Interaktion und Kommunikation II, in dem Studierende Beratungskompetenzen erlernen. Das avatarbasierte Training unterstützt die Teilnehmenden das erlernte zu analysieren und anzuwenden.

Das Training besteht aus drei Teilen: Als erstes erhalten die Studierenden ein Klientendossier zu einem praxisnahen Fall. Darin sind Hintergrundinformationen zur Situation und ihrer Rolle als Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter geschildert. Die Informationen helfen den Studierenden, sich auf das Gespräch vorzubereiten. Im zweiten Schritt wird im VRLab die Person in der virtuellen Welt beraten, dabei wird die Studierende gefilmt. Abgeschlossen wird das Training mit einer direkten Feedbackrunde und die Diskussion auf Grundlage des Filmmaterials.

In der Feedbackrunde sehen sich die Studierenden die auf aufgezeichneten Beratungssequenzen an. Im Unterschied zu herkömmlichen Rollenspielen, verhält sich das Klientel (hier der Avatar) in der virtuellen Welt immer gleich. Das ist ein grosser Vorteil, um spezifische Interaktions- und Beratungsmuster herauszuarbeiten. Durch die immer gleichen Reaktionen des virtuellen Avatars liegt der Fokus vollkommen auf dem Verhalten der Studierenden. In der Besprechung lassen sich gleiche Szenen miteinander vergleichen. Dadurch entstehen Lerneffekte und Vergleiche mit Verhaltensweisen von anderen Studierenden.

Das Projektteam an der BFH ist überzeugt, dass Virtual Reality als didaktisches Mittel ein praxisnahes Werkzeug darstellt und die herkömmlichen Trainingsformen sinnvoll ergänzt. Die Erfahrungen mit der neuartigen didaktischen Methode sind positiv. Insgesamt erachtet eine überwiegende Mehrheit der Studierenden das VR-Training als sinnvoll. Besonders geschätzt wird das Coaching in den Feedbackrunden. Auch können Mitarbeitende der BFH das Labor für sich nutzen. Beispielsweise stehen Übungen zur Auftrittskompetenz zur Verfügung. So können Interessierte vor einem virtuellen Publikum Vorträge und Präsentationen trainieren.

## Einsatzmöglichkeiten während Corona

Das Virtual-Reality-Lab entwickelt die Palette an Anwendungen ständig weiter. Der Einsatz von Avataren ist in unterschiedlichen Anwendungsbereichen geeignet. Für Studierende steht seit neuestem ein Bewerbungstraining zur freien Nutzung zur Verfügung. Im Unterschied zu den erwähnten VR-Trainings können die Studierenden dieses Training zu Hause auf ihrem eigenen Computer absolvieren. Auch brauchen die Teilnehmenden keine 3D-Brille. Der Avatar erscheint auf dem Bildschirm und die Interaktion kann mit der Tastatur direkt im Webbrowser gesteuert werden. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, das fiktive Bewerbungsgespräch mit der Webcam aufzuzeichnen. Es stehen verschiedene Avatare zur Verfügung, die mal freundlicher und mal weniger freundlich ein Bewerbungsgespräch führen.

Das Projektteam an der BFH ist überzeugt, dass Virtual Reality als didaktisches Mittel ein praxisnahes Werkzeug darstellt und die herkömmlichen Trainingsformen sinnvoll ergänzt.

Aufgrund der Hygienemassnahmen während der Coronapandemie waren die Hochschulen gezwungen, den Unterricht auf Distance-Learning umzustellen. Die Alternativen mit den Programmen an den Bildschirmen hat sich bewährt. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass sich Szenarien und Konstellationen kreieren lassen, die in der Realität nicht möglich sind. Zum Beispiel könnte man sich selbst als Avatar beraten. Das heisst, in der virtuellen Welt auf seinen Doppelgänger treffen, was die Empathie steigern könnte. Auch lassen sich Geschlecht, Hautfarbe und Alter von Avataren leicht umprogrammieren.

Avatarbasierte Trainings passen hervorragend in die zeitgemässe Lehre, weg von der reinen Wissensvermittlung hin zum Fördern von Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen. Solche Trainings gehen weit über das passive Aufnehmen von Wissen hinaus, da sie das aktive Üben von Kompetenzen in einer der Realität sehr ähnlichen Situation ermöglichen.

## Kontakt

Prof. Dr. Manuel David Bachmann  
Dozent  
manuel.bachmann@bfh.ch

Jonas Born  
Wissenschaftlicher Assistent  
jonas.born@bfh.ch



# Führung unterwegs – Krisenbewältigung Homeoffice oder Chance für die «Neuerfindung» von Führung?

Prof. Dr. Sylvia Manchen Spörri, Dozentin Hochschule Luzern Wirtschaft  
Leiterin Bachelorstudiengang Business Psychology

In den verschiedenen Phasen der Coronapandemie arbeiteten Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung von einem Tag auf den anderen im Homeoffice. Führung, Zusammenarbeit und Kommunikation im Team wurden schlagartig digital. Gemäss der aktuellen Schweizer FlexWork Studie (2020) ist die Verbreitung von «mobil-flexibler Arbeit», d.h. Arbeit von zuhause oder einem anderen Ort, in öffentlichen Verwaltungen zwischen 2016 und 2020 angestiegen, im Vergleich zu anderen Branchen wie beispielsweise der wissensintensiven Dienstleistungs- und IT-Branche jedoch noch tief.

Trotz des Anstiegs der mobil-flexiblen Arbeit sind von 2000 repräsentativ in der Schweiz befragten Mitarbeitenden 61% mit dem Ausmass zufrieden, 9% würden gerne weniger mobil-flexibel arbeiten und 31% wünschen sich sogar noch mehr Möglichkeiten. In diese Richtung weist auch die repräsentative Konstanzer Homeoffice-Studie (2020), bei der die Mehrheit der Befragten sich nach den Homeoffice-Erfahrungen in der Pandemie auch zukünftig zwei Tage Arbeit von zuhause wünscht. So ist die Krisensituation auch eine Chance neue Arbeitsformen auszuprobieren und darauf basierend zu definieren, wie New Work und Führung in der Zukunft aussehen könnten. Nur 15% der Führungskräfte hatten bereits Erfahrung mit Homeoffice, plus 50% mit wenig Kenntnissen. So erlebten die Mitarbeitenden auch, dass Ansprüche an die Führung wie das Schaffen von Strukturen und Setzen von Zielen (75% Erwartung zu 49% Umsetzung) sowie die individuelle Betreuung der Mitarbeitenden (78% Erwartung zu 57% Umsetzung) nicht eingelöst werden konnten. Mit der Einführung des Internets in den 2000er Jahren und der Möglichkeit der Digitalisierung von Geschäftsprozessen und der Erbringung von Dienstleistungen lässt sich die Zunahme virtueller Zusammenarbeit beobachten, d.h. dass Mitarbeitende über nationale und internationale Standorte verteilt digital zusammenarbeiten, manchmal sogar

keine gemeinsame Organisation bilden, sondern sich für eine Auftragsabwicklung virtuell formieren. Demgegenüber haben Verwaltungen den Vorteil, dass sie eine Organisation bilden, Mitarbeitende aus demselben Department stammen und dass sie sich bereits aus Präsenzkontakten kennen! Das Fundament für die Zusammenarbeit ist bereits im persönlichen Kontakt gelegt worden. Und darauf baut das Vertrauen, das weiter erhalten werden muss, auf. Trotzdem lässt sich von der Erfahrung der Führung von virtuellen Teams auch für das Homeoffice lernen.

## Wie führe ich ein virtuelles Team?

Zentral ist es, den Mitarbeitenden Orientierung zu geben. Strukturgebende Führungskräfte erzielen mit ihren Teams bessere Leistungen. Sie können dies durch die Neudefinition von Rollen, Verantwortlichkeiten und Arbeitsstrukturen umsetzen. Mit dem Team werden Ziele, Teilergebnisse und verbindliche Abgaben definiert. Klare Aufträge, konstante Informationsweitergabe und Feedback über den Prozessfortschritt unterstützen die Zielerreichung. Dabei schenken die Vorgesetzten den Mitarbeitenden, die die Aufgaben selbstständig zuhause erledigen, grosses Vertrauen. Ein zweiter Erfolgsfaktor liegt in der geteilten Führung, d.h. die Aufgaben und Verantwortung wird über mehrere Schultern verteilt und das Team kann geforderte und

Zentral ist es, den Mitarbeitenden Orientierung zu geben. Strukturgebende Führungskräfte erzielen mit ihren Teams bessere Leistungen.

vorhandene Kompetenzen einbringen. Die Führungskraft übernimmt dabei immer stärker die Rolle eines Coaches und fördert zudem die überfachlichen Kompetenzen der Teammitglieder. Selbstorganisation und -motivation der Mitarbeitenden steigen dadurch.

## Wie geht es euch?

Die strukturellen Massnahmen zielen stark auf die Erledigung von Aufgaben ab, jedoch sind Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden im Homeoffice ebenso wichtig. Auf der einen Seite finden sich viele ermutigende Forschungsergebnisse, die zeigen, dass Homeoffice unter normalen Bedingungen sogar die Produktivität steigern kann. In der Pandemiesituation zeigt sich aber für jüngere und vulnerable Mitarbeitendengruppen, dass ihre Gesundheit gefährdet ist. Führungskräfte sollten im persönlichen Kontakt bleiben, weiterhin Einzelgespräche führen und Themen im Auge haben wie z.B.: Wie bewältigen Mitarbeitende die virtuelle Arbeitssituation, überfordern sie sich möglicherweise selbst im Homeoffice, gelingt ihnen das Boundary Management zwischen Arbeit, Familie und Freizeit?

Auch in Meetings kann zunächst mit Zeit für einen persönlichen Austausch und dann mit der offiziellen Agenda eingestiegen werden.

## Wie wollen wir kommunizieren und zusammenarbeiten?

Virtuelle Teams brauchen als Fundament für die Zusammenarbeit einen initialen persönlichen Kontakt, in dem Vertrauen entsteht. Darüber hinaus definieren sie ihre Kommunikation, Kooperation und Nutzung von unterstützenden Technologien bewusst gemeinsam. Dabei kann das Media Richness Modell helfen, welches davon ausgeht, dass für bestimmte Aufgaben auch bestimmte Medien geeigneter sind. Je komplexer die Aufgabe ist (wie z.B. Entscheidungen treffen oder kreativ zusammenarbeiten) desto mehr Kommunikationskanäle sollten zur Verfügung stehen und die Möglichkeit enthalten sein, Feedback zu geben z.B. in einer Videokonferenz (verbale und nonverbale Kommunikation). Andererseits können einfache Informationen mit einem ärmeren Medium ohne Feedback kommuniziert werden z.B. rein textbasiert per E-Mail. Hier zeigte sich gerade in der Homeoffice Situation 2020 in Deutschland, dass E-Mail mit 89% das am häufigsten genutzte Medium war, gefolgt vom Telefon (71%), dem Chat (44%) und dann erst der Videokonferenz (21%). Ein grosses Problem von virtuellen Teams sind nach Einschätzung



von 51% der Teilnehmenden einer internationalen Studie jedoch genau die Missverständnisse, die auf der medial vermittelten Kommunikation beruhen (Virtual Teams Survey Report, 2016). Gleichzeitig sollten Videokonferenzen aufgrund der «Zoom-Müdigkeit», die u.a. durch kleine Bilder, erschwerte non-verbale Kommunikation und permanente Spiegelung von sich selbst entsteht, nicht zu häufig eingesetzt werden. Neben der Media Richness spielen auch Medienpräferenz, Medienkompetenz und Medienverfügbarkeit eine Rolle bei der Wahl der Tools. Im Virtual Teams Survey Report zeigte sich auch, dass weniger als ein Drittel der Teams Regeln für die Zusammenarbeit z.B. in Form einer Team Charta formuliert hatte. Darin könnte das Team jedoch festhalten, was wie und wann kommuniziert und auch dokumentiert wird und deren Umsetzung gemeinsam reflektieren. Bewährt sich das Modell? Spielen sich zielführende und respektvolle Kommunikationsgewohnheiten ein? Zwei Drittel der in der Konstanzer Studie 2020 befragten Mitarbeitenden vermissten im Homeoffice vor allen Dingen den persönlichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen. Unter normalen, nicht Pandemiebedingungen ist dieser wieder fester Bestandteil der Führung und Zusammenarbeit. Die Begegnung kann nun qualitativ «hochwertiger» gestaltet werden, da das Team gelernt hat, welche Anteile sogar besser digital und in der Videokonferenz erledigt werden.

## Literatur:

Kunze, F., Hampel, K. & Zimmermann, S. (2020). Konstanzer Homeoffice-Studie. Abgerufen am 11.5.2021 von <https://www.polver.uni-konstanz.de/kunze/konstanzer-homeoffice-studie/>  
Virtual Team Survey (2016). Abgerufen am 11.5.2021 von <https://www.rw-3.com/virtual-teams-survey-0>  
Weichbrodt, J., Bruggmann, A., & Folie, A. (2020). FlexWork Survey 2020: Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobil-flexibler Arbeit. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. Abgerufen am 11.5.2021 von <https://irf.fhnw.ch/handle/11654/31702>

## Wie führe ich im digitalen Raum?

Führung findet als sozialer Prozess immer in der Beziehung zwischen Führenden und Geführten statt, wobei diese «Communities of Practice» bilden. Vieles, was ungeplant und informell in der Pause und in den Fluren als Teil der Führungsbeziehung passierte, fällt weg und findet im digitalen Raum statt. Die Führungskraft muss neue digitale Gefässe auswählen, in denen sie ihren Führungsstil auch emotional erlebbar praktiziert und Führung gemeinsam mit dem Team konstruiert. Sonst besteht die Gefahr, dass in Subgruppen verschiedenartige Praktiken und Verständnisse von Führung entstehen, unter Umständen abgeschottete Reso-

nanzräume, mit negativen gruppendynamischen Effekten und unterschiedlichen Wissensständen im Team. Ein weiterer Ansatz besteht im «Leading Out Loud», bei dem Führungskräfte ihre eigene Arbeit sichtbar machen und über ihren Führungs- und Lernprozess online und offline berichten. Sie zeigen wie sie selber die digitale Transformation bewältigen, geben Informationen breit weiter und bekommen Feedback in ihrem Prozess. Dies erfordert den Mut und die Kompetenz beispielsweise soziale Medien in der Organisation oder in Netzwerken bewusst zu nutzen. Gleichzeitig ermuntern Führungskräfte damit die Mitarbeitenden ihre Erfahrungen in der virtuellen Zusammenarbeit ebenso breit zu kommunizieren (Working Out Loud). Dabei können Vorgesetzte zu «digital leaders» allein oder im «shared leadership» aufblühen. Sie tun dies, indem sie die digitale Transformation in der Organisation vorantreiben, selber digitale Tools im Arbeitsalltag und in der Teamarbeit nutzen. Sie können im «shared leadership» auf die Kompetenzen der Teammitglieder z.B. generationenübergreifend zurückgreifen. Dadurch bietet die Krise die Chance Führung gemeinsam im Team neu zu erfinden und die anstehende digitale Transformation zu bewältigen.

# Integrativ unterwegs auf den Sonnenberg

Ron Prêtre  
Leiter Personal & Projekt, The Buez

Seit über 15 Jahren setzt sich der Verein The Buez für die Ausbildung und Integration von stellensuchenden Menschen ein. Arbeitsort ist das Hotel-Restaurant Sonnenberg in Kriens mit 50 integrativen Arbeitsplätzen in den Bereichen Gastronomie/Hotellerie und Büro.

Restaurantgäste, Touristen und Mitarbeitende im Hotel-Restaurant Sonnenberg in Kriens haben eine Gemeinsamkeit, sie sind alle auf der Durchreise. Während für die Gäste im Hotel und Restaurant der Aufenthalt mit Genuss und Freude verbunden ist, geht es für die Mitarbeitenden (Teilnehmende am Ausbildungsprojekt) darum, baldmöglichst eine bezahlte Arbeitsstelle zu finden. Der Verein The Buez unterstützt die Mitarbeitenden mittels praktischer Begleitung am Arbeitsplatz, betrieblichen Ausbildungen und Einzelcoachings. Diese drei Elemente Arbeiten, Weiterbilden und Bewerben ist der Kern des Konzepts von The Buez.

## Sieben reale Arbeitsfelder

Seit rund 15 Jahren bietet der Verein in den beiden Projekten «The Buez Büro» und «Hotel-Restaurant Sonnenberg» spannende Arbeitsplätze im Umfeld eines normalen Büro- und Gastronomiebetriebes. Praxisnahe Arbeitsplätze stehen für Menschen bereit, welche motiviert und engagiert den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt suchen. Angeboten werden Stellen in den Bereichen IT, Administration, Buchhaltung, Restauration, Hauswirtschaft, Technischer Dienst und Rezeption. The Buez ist kein Beschäftigungsprogramm – sondern ein realer Betrieb, mit realen Gästen und Aufträgen. Das motiviert! Die Projekte von The Buez sind für alle Personen welche von der Sozialhilfe, IV oder der ALV Unterstützung erhalten, offen.



The Buez setzt sich konsequent für die Integration von stellensuchenden Menschen ein – mit kreativen Lösungen und individuellen Ausbildungen auf jede\*n Mitarbeitende\*n zugeschnitten.

## Individuelle Coachings

Nicht nur die Gäste und Mitarbeitenden sind unterwegs, auch das Projekt entwickelt sich. In den letzten Jahren hat sich The Buez vom klassischen Integrationsprojekt zu einer Aus- und Weiterbildungsstätte transformiert. 30 Fachpersonen und Kursleiter bieten unterschiedlichste Kurse für die stellensuchenden Menschen. Dazu gehören neben

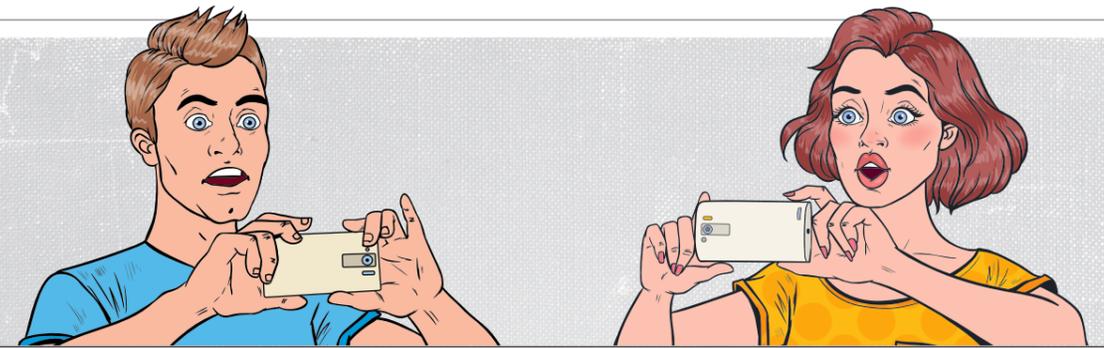
den klassischen Schulungen wie Arbeitssicherheit, Hygiene und Erste Hilfe auch ein intensiver Deutschkurs, Französisch-Lektionen, Schulungen im Bereich Reinigung und Kurse in der Informatik. So sollen vorhandene Fähigkeiten gefestigt und neue Kenntnisse erlernt werden. Alle Mitarbeitenden werden zudem im Rahmen eines individuellen Coachings begleitet, um möglichst rasch wieder eine Stelle im Ersten Arbeitsmarkt zu finden. Damit die Mitarbeitenden

einen möglichst grossen Lernerfolg erzielen können, setzen die Verantwortlichen auf eine angepasste Arbeitsweise und auf abwechslungsreiche Unterrichtsformen. Am Ende des Einsatzes verfügen alle Mitarbeitenden über ein vollständiges Bewerbungsdossier, ein aussagekräftiges Arbeitszeugnis und sind im Stande, sich selbstständig zu bewerben – auch elektronisch.

## Vermittlung trotz Corona

Als Gastronomie- und Hotelbetrieb war und ist The Buez stark von der Pandemie betroffen. Der Verein hat sich jedoch entschieden, auch während dem «zweiten Lockdown» im Frühling 2021 den Betrieb aufrecht zu erhalten, hat einen «Lieferdienst & TakeAway» eingerichtet und über 800 Bestellungen in vier Monaten ausgeliefert. Für die Mitarbeitenden bedeutete dies Tagesstruktur, Stabilität und intensive Schulungsmonate. Mit einem grossartigen Erfolg: Seit dem 1. Januar 2021 haben 35 Personen eine Stelle gefunden, das entspricht über 50% der Austritte. Trotz oder gerade wegen «Corona» hat es für viele Mitarbeitende eine neue Perspektive gegeben – es braucht einen Schuss Flexibilität und ein Quäntchen Mut im Rucksack, um in der aktuellen Situation den Sonnenberg in Richtung bezahlte Arbeitsstelle verlassen zu können.

Informationen zu den Arbeitsplätzen im Hotel-Restaurant Sonnenberg auf [www.thebuez.ch](http://www.thebuez.ch) oder unter 041 248 46 00. ■



## Fotowettbewerb

Kontakte reduzieren, Abstand halten, keine Konzerte, Theaterabende und Fussballspiele mehr, Mund-Nasen-Schutz tragen, Rücksicht nehmen – seit vielen Monaten hat sich unser persönlicher und gesellschaftlicher Alltag durch die Corona-Pandemie stark verändert. Doch so belastend die Corona-Krise auch ist, sie bietet uns allen auch zahlreiche Chancen. Viele Menschen sind froh über die Entschleunigung, die mehr Raum für Achtsamkeit und Kreativität gewährt.

### Zeigen Sie uns Ihre Corona-Zeit in einem Bild

Welches Erlebnis hat Sie in der aktuellen und vergangenen Zeit besonders geprägt? Wie hat sich Ihr Alltag bisher verändert? Welche Rituale, Gedanken und Erlebnisse möchten Sie aus dieser Zeit auch in Zukunft bewahren? Gesucht werden Fotos, die zeigen wie Sie die Corona-Zeit erleben und erlebt haben und wie Sie mit der Situation umgehen. Ob Überraschendes, Unscheinbares, Alltägliches, Prägendes oder Aussergewöhnliches – der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt.

Schicken Sie eine E-Mail mit Ihrem persönlichen Corona Bild, dessen Titel und Ihren Angaben (Name/Adresse) bis spätestens am 8. Juli 2021 an: [hmr@zenso.ch](mailto:hmr@zenso.ch). Mit der Einsendung geben Sie uns das Recht, Ihr Bild abzdrukken.

Die vier von unserer Jury ausgewählten Bilder gewinnen einen der folgenden Preise:

Zweimal ein 50.– Gutschein von MC Taxi  
im Wert von CHF 100.–

[www.mctaxi.ch](http://www.mctaxi.ch)



Ein Gutschein für ein Abendessen im Sonne Seehotel  
im Wert von CHF 100.–

[www.sonneseehotel.ch](http://www.sonneseehotel.ch)



Ein Gutschein für eine Rundfahrt auf dem Hallwilersee  
im Wert von CHF 26.–

[www.schiffahrt-hallwilersee.ch](http://www.schiffahrt-hallwilersee.ch)



Die Gewinnerinnen und Gewinner werden in der nächsten Ausgabe bekanntgegeben. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und auf ein Foto, in dem Überraschendes, Unscheinbares, Alltägliches, Prägendes, Aussergewöhnliches, etc. festgehalten wurde.

Die Gewinner\*innen werden schriftlich benachrichtigt. Über den Wettbewerb wird keine Korrespondenz geführt. Barauszahlung und Rechtsweg sind ausgeschlossen. Die Mitarbeitenden der Zentralen Dienste sind nicht teilnahmeberechtigt.

Wir gratulieren den Gewinnerinnen vom Wettbewerb im Gsprächsstoff Nr. 10 (November 2020): Iris Achermann (12er Abo der Eishalle Sursee), Martina Leu (2 Eintritte in die AdventureRooms Luzern), Gabi Schrag (2 Kinoerlebnisse im Pathé).

## Impressum Gsprächsstoff

Herausgeber: Zentrum für Soziales

Auflage: Kleinauflage periodisch zweimal jährlich

Redaktion: Iris Achermann, Heidi Baumli, Ruth Birri,  
Andy Michel, Maria Schwatlo, Laura Senn

Layout: Monique Arnet

Adresse: Zentrum für Soziales, Zentrale Dienste,  
Bankstrasse 3b, Postfach 694, 6281 Hochdorf

E-Mail: [monique.arnet@zenso.ch](mailto:monique.arnet@zenso.ch)

Bilder: © Zentrum für Soziales, Monique Felder, Dario Zimmerli,  
123rf, shutterstock, freepix, Adobe Stock

# Ein Punkt zum Schluss

**D**enn viele Punkte geben wieder ein neues Bild. Beim Titel «Unterwegs sein» finde ich es sehr schwierig einen Schlusspunkt zu gestalten, denn gerade das «Unterwegs sein» fördert das Verständnis, öffnet neue Horizonte oder gibt auch neue Hoffnung. Musikalisch kommt mir gleich «On the Road again» von Willie Nelson in den Sinn. Unterwegs sein, Freunde treffen und zusammen musizieren. Welch neue Bedeutung hat dieser Liedtext in den Zeiten von Corona.

Auf den beruflichen Alltag adaptiert, hat mir diese Zeit auch den Wert aufgezeigt, persönliche Gespräche zu führen, in den konstruktiven persönlichen Austausch mit den Gemeinden zu interagieren, Vernetzungstreffen zu pflegen und Inputs zu erhalten, die Menschen hinter den Themen zu kennen und mit ihnen Projekte zu erarbeiten.

«Unterwegs sein» bedeutet für mich auch in den fachlichen Themen geistig unterwegs zu sein. Was läuft links und rechts von unserem Gebiet oder im nationalen Kontext, welche Veränderungen setzten sich durch oder welche Trends neigen sich dem Ende entgegen. Sicherzustellen, dass wir als Organisation nicht in einer Glaskugel unterwegs sind und die Entwicklungen verschlafen.

All diese Punkte in einer digitalen Sitzungsumgebung abzubilden erscheint mir als sehr herausfordernd. Ich erlebe die digitale Sitzungskultur als sehr fokussiert auf die Kernthemen. Fragestellungen begleiten einen wie: wann darf das Mikrofon eingeschaltet sein und wann schalte ich dies aus, wann kann ich meine Inputs einbringen ohne die «Monologe» zu unterbrechen, wie schaffe ich es meine Aufmerksamkeit zu fokussieren auf die digitale Sitzung ohne Ablenkung durch die Chats, Mails oder Pop-Up Meldungen. Sicherlich habe ich

Andy Michel  
Geschäftsführung



«Unterwegs sein» bedeutet für mich auch in den fachlichen Themen geistig unterwegs zu sein.

gewisse positive Erfahrungen der Online-Welt gesammelt, freue mich aber wieder auf die direkte, hands-on, analoge Sitzungen/Besprechungen/Veranstaltungen. Genau an solchen Veranstaltungen fanden viele Nebengespräche statt, welche mögliche Startpunkte für neue Ideen sind, Inspirationen geteilt werden konnten und sich neue Projekte entwickelten. Und so bin ich wieder bei den vielen Punkten, die zusammen ein neues Bild erschaffen.

Nun hoffe ich, dass wir getreu dem Liedtext wieder on the road again sind ...



## Kompetent. Sozial. Regional.

### Zentrum für Soziales

Zentrale Dienste  
Bankstrasse 3b  
Postfach  
6281 Hochdorf

T 041 914 31 31  
zd@zenso.ch

www.zenso.ch

### Zentrum für Soziales

KESB  
Baldeggstrasse 20  
Postfach  
6281 Hochdorf

T 041 914 62 00  
kesb@zenso.ch

www.zenso.ch

### Zentrum für Soziales

Standort Hochdorf  
Bankstrasse 3b  
Postfach  
6281 Hochdorf

T 041 914 31 31  
hochdorf@zenso.ch

www.zenso.ch

### Zentrum für Soziales

Standort Sursee  
Haselmatte 2A  
Postfach  
6210 Sursee

T 041 925 18 25  
sursee@zenso.ch

www.zenso.ch