

# Gspröchsstoff

Das Magazin des Zentrum für Soziales

Nr. 13, Juni 2022



## Interdisziplinarität

Erfolg ist vor allem eine Mischung aus Glück und harter Arbeit.

Vorwort des Präsidenten

# Interdisziplinärer Aus- und Rückblick



Markus Werner  
Präsidium Verbandsleitung

**I**nterdisziplinäre Zusammenarbeit ist aus meiner Sicht ein immer wichtiger werdender Erfolgsfaktor in Organisationen wie unserer. Allein geht es schon lange nicht mehr. Die Zusammenarbeit im Team, wo alle ihr Fachwissen einbringen, ist unabdingbar für eine stetige Weiterentwicklung auf hohem Niveau.

Hochgradig interdisziplinär sind wir beim Thema Raumbedarf unterwegs. Baufachleute, Juristen und Finanzfachleute beraten uns, wie wir den zukünftigen Raumbedarf des Zenso lösen können. Keine ganz einfache Aufgabe, wie wir aktuell am Beispiel in Hochdorf gesehen haben. Wir lassen uns aber nicht entmutigen und werden auch das neue Projekt interdisziplinär angehen, denn die guten Erfahrungen haben gezeigt, dass nur so für alle Beteiligten die beste Lösung möglich ist. Dass dafür manchmal auch mehrere Anläufe nötig sind, hält uns nicht davon ab, dies seriös zu tun und die nötige Zeit dafür einzusetzen.

Interdisziplinär muss auch unser neuer Geschäftsführer agieren. Jim Wolanin hat die Feuertaufe in einer turbulenten Phase seines Antritts bestanden und führt das Zenso seit dem 1. Mai 2022 als Geschäftsführer. Seine Aufgabe ist es, die betrieblichen Rahmenbedingungen so weiterzuentwickeln, dass die Mitarbeitenden ihr Potenzial zu Gunsten einer qualitativ hochstehenden interdisziplinären Zusammenarbeit einsetzen können. Die Verbandsleitung wird sie in dieser Aufgabe mit besten Kräften unterstützen.



Die Zusammenarbeit im Team, wo alle ihr Fachwissen einbringen, ist unabdingbar für eine stetige Weiterentwicklung auf hohem Niveau.

Andy Michel hat uns nach über 10 Jahren im Thema Raumbedarf unterwegs. Baufachleute, Juristen und Finanzfachleute beraten uns, wie wir den zukünftigen Raumbedarf des Zenso lösen können. Keine ganz einfache Aufgabe, wie wir aktuell am Beispiel in Hochdorf gesehen haben. Wir lassen uns aber nicht entmutigen und werden auch das neue Projekt interdisziplinär angehen, denn die guten Erfahrungen haben gezeigt, dass nur so für alle Beteiligten die beste Lösung möglich ist. Dass dafür manchmal auch mehrere Anläufe nötig sind, hält uns nicht davon ab, dies seriös zu tun und die nötige Zeit dafür einzusetzen.

Im Namen der Verbandsleitung bedanke ich mich bei Ihnen, liebe Mitarbeitende, Delegierte, Gemeindevertreter und Netzwerkpartner, welche die Zusammenarbeit immer hochhalten und so zum gemeinsamen Erfolg beitragen. Ich wünsche schöne Sommertage und freue mich, Sie endlich wieder an einer Delegiertenversammlung vor Ort begrüßen zu dürfen.

# Inhaltsverzeichnis



4 KESB

Bunte Vielfalt in der interdisziplinären Zusammenarbeit



6 Berufsbeistandschaft

«Brückenbauerfunktion»



8 Sozialberatung

Interdisziplinarität in der Sozialberatung



10 Mütter- und Väterberatung

Netze knüpfen in der Mütter- und Väterberatung



12 Suchtberatung

Interdisziplinarität in der Suchtberatung



14 Partnerorganisation

Chancen der Transdisziplinarität in der (digitalen) Transformation Sozialer Dienste

**KESB**

Bunte Vielfalt in der interdisziplinären Zusammenarbeit 4

**Berufsbeistandschaft**

«Brückenbauerfunktion» – weshalb gelingende Interdisziplinarität in der Berufsbeistandschaft wichtig ist 6

**Sozialberatung**

Interdisziplinarität in der Sozialberatung Übersicht bewahren im Dschungel der Unterstützung 8

**Mütter-, Väter- und Erziehungsberatung**

Netze knüpfen in der Mütter- und Väterberatung 10

**Suchtberatung**

Interdisziplinarität in der Suchtberatung 12

Partnerorganisation Chancen der Transdisziplinarität in der (digitalen) Transformation Sozialer Dienste 14

Führung Interdisziplinarität in der Führung einer KESB 16

Partnerorganisation IIZ und Optima – berufliche Integration koordinieren und optimieren 18

Wettbewerb Zahnrad Rätsel 19

Schlusspunkt der Geschäftsführung 20



# Bunte Vielfalt der interdisziplinären Zusammenarbeit

Barbara Steinmann, Sozialabklärungsdienst

Bei der KESB arbeiten wir in den einzelnen Fachteams mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen und Voraussetzungen. Dies ermöglicht uns, in der alltäglichen Arbeit von unseren Fachkenntnissen gegenseitig zu profitieren und unsere Schnittstellen optimal zu nutzen.

## Wie wird die Zusammenarbeit im Arbeitsalltag konkret erlebt?

**Administration:** Die Zusammenarbeit beginnt in der Admin bereits beim Eingang der Post, reicht über das Redigieren der Entschiede bis hin zum Anpassen der Vorlagen. Vor- und Nachteile unterschiedlicher Herangehensweisen werden diskutiert. Es bestehen gemeinsame Ziele. Die Zusammenarbeit erlebe ich als sehr wertvoll, bereichernd und spannend. Durch das Mitwirken unterschiedlicher Teams ist die Qualität des Endprodukts sehr hoch, da es aus unterschiedlichen Blickwinkeln angesehen wird.

**Behörde:** Die Arbeit über die eigene Disziplin hinaus empfinde ich als sehr interessant und bereichernd. Wichtig ist, dass bei allen Behördenmitgliedern die Bereitschaft besteht, sich auf die anderen Disziplinen einzulassen, einen Dialog auf gleicher Augenhöhe zu pflegen und voneinander zu lernen. Mittlerweile sind wir ein eingespieltes Team und das Fachwissen der anderen Disziplinen ist gewachsen. Wir arbeiten auch eng mit allen Fachteams zusammen. Das bedingt, dass wir untereinander klar kommunizieren, Unklarheiten regeln und das gemeinsame Ziel nicht aus den Augen verlieren: Das Wohl und gute Lösungen für unsere Klienten und Klientinnen.

**Revisorat:** Innerhalb des Revisorates sind verschiedene Fachgebiete wie Sozialversicherungen, Vermögensanlagen, Steuern und Rechnungswesen abzudecken. Diese Fachkenntnisse sind in der Regel nicht umfassend



vertreten. Deshalb besteht das Team aus einzelnen Mitarbeitenden mit spezifischen Erfahrungen in den einzelnen Fachgebieten.

**Rechtsdienst:** In der Zusammenarbeit entstehen verschiedene Inputs und Perspektiven, sodass wir von anderen Fachteams profitieren können (insb. sozialer Bereich). Konkret zeigt sich dies beim Verfassen von Entschieden oder an der Beschlusssitzung. Pragmatische Lösungen werden ausgearbeitet, welche nach rein juristischen Gesichtspunkten anders gehandhabt würden. Wir erleben einen spannenden Austausch mit den anderen Teams.

**Sozialabklärungsdienst:** Ohne interdisziplinären Austausch wäre es nicht möglich, einen fundierten Abklärungsbericht zu erstellen. Aus unserer Sicht ist vielleicht schnell klar, dass Personen Unterstützung benötigen. Aber kann die Errichtung der Beistandschaft auch rechtlich vertreten werden? In besonders schwierigen Fällen kann die Vorsitz genutzt werden, um den Fall aus den verschiedenen Blickwinkeln zu besprechen.

## Welche Schnittstellen ergeben sich für die einzelnen Fachteams?

**Revisorat:** Die wichtigsten internen Schnittstellen bestehen zu der Behörde und der Administration. Bei komplexeren Fällen und rechtlichen Abklärungen ziehen wir den Rechtsdienst bei. Die Zusammenarbeit mit dem Sozialabklärungsdienst ist insbesondere bei privaten Beistandspersonen wichtig. Die wichtigsten externen Schnittstellen sind die Berufsbeistandschaft sowie die privaten Beistandspersonen. Für Abklärungen, Einschätzungen und Unterlagen bestehen Kontakte zu Sozialversicherungen, Versicherungsgesellschaften, Betreibungsämtern, Steuerämtern, Banken, Grundbuchämtern, Institutionen u.a.

**Sozialabklärungsdienst:** Mit der Behörde besteht eine wichtige Zusammenarbeit, welche je nach Hintergrund des Behördenmitglieds unterschiedlich sein kann. Das Revisorat bietet Unterstützung in finanziellen Fragen. Für Rechtsfragen ist der Rechtsdienst relevant. Wir arbeiten auch mit externen Fachstellen

und Fachpersonen zusammen (IV, Pro Senectute, Spitex, ärztliches Fachpersonal, Sozialberatung, Beistandspersonen, Umzugsfirmen etc.).

**Rechtsdienst:** Die relevanteste Schnittstelle stellt die Fachbehörde dar (Fallführung, Entscheidungsträger). Manchmal muss der Rechtsdienst für die Fachbehörde die Begründung zusammentragen, um diese rechtlich abgesichert verschriftlichen zu können. Man kann im Rechtsdienst nicht nur Jurist\*in sein, sondern ist auch teilweise eine sozialarbeitende Person. Mit dem Sozialabklärungsdienst ergeben sich Schnittstellen bezüglich dem Abklärungsbericht und der «Grundeinschätzung». Die Schnittstelle zur Administration besteht bei der Aktenführung und Aktenaufbewahrung und deren rechtlichen Grundlagen. Die Admin gibt dem Rechtsdienst bei Entscheiden Inputs, da sie diese als neutrale Personen lesen und die Verständlichkeit im Blick haben. Die Zusammenarbeit mit dem Revisorat ist eher einzelfallbezogen. Die wichtigsten externen Schnittstellen sind die Berufsbeistandschaft (Anträge und Rückfragen zur Alltagsarbeit mit den verbeiständeten Personen) sowie die Sozialberatung (insb. Unterhaltsverfahren, WSH und Kinderschutz).

**Behörde:** Für uns sind alle internen Schnittstellen wichtig. Verfahren könnten ohne gemeinsames Wirken nicht geführt und Entschiede nicht gefällt werden. Entsprechend ist vielschichtiges und breites Fachwissen gefragt. Wir haben viele externe Schnittstellen wie die Berufsbeistandschaften, Abklärungsdienste, Schulen, Beratungsstellen, Gemeindeverwaltungen, Gerichte, Spitäler, Alters- und Pflegeheime u.a.

**Administration:** Interne Schnittstellen existieren bei nahezu allen Aufgaben (Entscheidungsfertigung, Telefonate etc.). Externe Schnittstellen bestehen zu den Berufsbeistandspersonen und zur Sozialberatung des Zenso sowie zu Gerichten und Gemeinden. Die Kontakte zu weiteren Stellen nehmen wir in der Admin eher oberflächlich als relevant wahr (ausser Diartis).

## Welche Herausforderungen sind aus deiner Sicht zu beachten bei der interdisziplinären Zusammenarbeit?

**Sozialabklärungsdienst:** Als Beispiel nehmen wir einen arbeitslosen Klienten mit einer psychischen Störung, der im Traversa wohnt, im Brändi arbeitet und vom Zenso betreut wird. Bei der Abklärung werden alle Sichtweisen der Bezugspersonen einbezogen. Diese teilweise unterschiedlichen Einschätzungen müssen sinnvoll in einem Bericht und einer Empfehlung zusammengefasst werden.

Aus der Farbenlehre wissen wir, dass aus den Grundtönen Blau, Rot und Gelb neue Farbtöne gemischt werden. So könnte auch die interdisziplinäre Zusammenarbeit in unserer KESB beschrieben werden.

**Behörde:** Ein respektvoller Dialog auf Augenhöhe, gegenseitige Wertschätzung, genügend zeitliche Ressourcen, gemeinsame Ziele und Sprache, Kompetenzen und Fachwissen in der eigenen Disziplin sowie Interesse an den anderen Disziplinen sind einige wichtige Voraussetzungen für eine gelingende Zusammenarbeit. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass falsche Erwartungen, Unklarheiten, Überforderung und zu unterschiedliche Herangehensweisen zu Konflikten geführt haben und sich die Interdisziplinarität mit Klärungsarbeit sowie gegenseitigem Verständnis und Entgegenkommen entwickeln musste.

**Administration:** Die Kommunikation sowie die optimale Gestaltung von Abläufen und Möglichkeiten des sicheren, einfachen Datentransfers sind für die interdisziplinäre Zusammenarbeit massgeblich.

**Revisorat:** Herausforderungen bestehen beim Umgang mit dem Datenschutz, bei der verständlichen Formulierung eines Sachverhalts und einer Fragestellung, wie auch bei der Abgrenzung der Zuständigkeit in der Zusammenarbeit mit der Behörde und den Beistandspersonen.

**Rechtsdienst:** Verschiedene Einstellungen und Hintergründe ergeben eine andere Einschätzung der Situation. Man muss das Know-How teilen, damit es zu einer guten Lösung kommt. Die Kommunikation kann unterschiedlich sein: Wenn der Rechtsdienst «Rot» sagt, meint die Behörde «Grün» und der SAD «Blau». Deshalb benötigt es Verständnis für jedes Fachteam.

## Fazit

Wie in der Interdisziplinarität bestehen bei mehreren Mitarbeitenden auch verschiedene Meinungen. So können die beschriebenen jeweiligen Fragestellungen auch individuell beantwortet werden. Die genannten Rückmeldungen aus den einzelnen Fachteams sind deshalb nicht abschliessend zu betrachten, sondern als einen Auszug aus dem grossen Ganzen zu sehen.

Aus der Farbenlehre wissen wir, dass aus den Grundtönen Blau, Rot und Gelb neue Farbtöne gemischt werden. So könnte auch die interdisziplinäre Zusammenarbeit in unserer KESB beschrieben werden, da aus dem Zusammentreffen der verschiedenen Grunddisziplinen ebenfalls neue Denkweisen entstehen und dadurch eine spannende bunte Vielfalt in der Zusammenarbeit stattfinden kann.



# «Brückenbauerfunktion» – weshalb gelingende Interdisziplinarität in der Berufsbeistandschaft wichtig ist

Rebecca Leu, Berufsbeiständin

**D**as Leben und die Aufgaben und Herausforderungen, die sich einem Menschen im Verlaufe dieses stellen, sind divers und teils von grosser Komplexität. Das Bearbeiten einer herausfordernden Lebenssituation kann entsprechend sehr anspruchsvoll sein.

Die Profession der Sozialen Arbeit beschäftigt sich damit, vorbeugend auf soziale Probleme zu reagieren, sie zu mildern oder zu lösen. Ihre Aufgabe liegt darin, in Zusammenarbeit mit anderen Professionen die Handlungsfähigkeit der betroffenen Menschen – soweit möglich – (wieder)herzustellen (AvenirSocial, 2014). Gemäss Art. 16. des Berufskodex der Sozialen Arbeit sind Sozialarbeitende hierbei zu interdisziplinärer Zusammenarbeit verpflichtet (ebd., 2010, S. 13–14).

Der vorliegende Artikel soll aufzeigen, inwiefern dem «Credo» der Interdisziplinarität in der Berufsbeistandschaft Rechnung getragen wird und was hierbei mit Fokus auf das Individuum besonders wichtig erscheint.

**Notwendigkeit von Bezugswissenschaften – was bedeutet das für den Arbeitsalltag?**

Sozialarbeitende sind – neben dem spezifischen Wissensbestand der Sozialen Arbeit – auf Bezugswissenschaften angewiesen. Denn komplexe soziale Probleme funktionieren nicht nach der Logik der Disziplinen: Interdisziplinarität ist unabdingbar, wenn man eine komplexe soziale Problemstellung bearbeiten möchte. Je nach einschlägiger Lebenssituation ist Wissen aus den Bereichen Medizin, Recht, Psychologie, Psychiatrie, Soziologie, Ethnologie, Ökonomie, Erziehungswissenschaften etc. erforderlich. Es liegt an den Sozialarbeitenden, diese

Wissensbestände in ihre Arbeit zu integrieren oder eben den Austausch mit Fachpersonen der entsprechenden Bereiche zu suchen. Vernetzung und Ressourcenerschliessung sind deshalb als Kernkompetenzen sozialarbeiterischen Handelns zu betrachten. Erst eine solche interdisziplinäre Ausrichtung des Arbeitens macht es möglich, dass

Sozialarbeitende durch interdisziplinäre Zusammenarbeit eine «Brückenbauerfunktion» wahrnehmen können: Vermittlung beziehungsweise Verknüpfungen zwischen den unterschiedlichen Disziplinen können so erfolgen (Diana Wider, 2013, S. 10–11).

**Aufgabenfelder der Berufsbeistandschaft – Arbeiten «zwischen den Disziplinen»**

Betrachtet man exemplarisch die möglichen Aufgabenfelder einer Beistandsperson im Erwachsenenschutz, so wird schnell ersichtlich, dass diese so vielfältig und breit sein können, wie es das Leben selber ist: So können Aufgaben in den Bereichen Wohnen, Gesundheit, Bildung/Erwerbstätigkeit/Tagesstruktur, soziales Umfeld, administrative Angelegenheiten sowie Einkommens- und Vermögensverwaltung anfallen (Astrid Estermann, Andrea Hauri, Urs Vogel, 2016, S. 205).

Dass somit der Interdisziplinarität in der Berufsbeistandschaft per se ein hoher Stellenwert zukommen muss, ist ebenfalls ab dem Anforderungsprofil ersichtlich, welches durch die Schweizerische Vereinigung der Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände (SVBB, 2017) erstellt wurde: Eine Beistandsperson muss unter anderem medizinische, psychologische, juristische und sozialpädagogische Kenntnisse zur Sicherung der persönlichen Betreuung und Gesundheitsvorsorge vorweisen. Weiter muss sie grundlegende Kenntnisse über angrenzende Berufsdisziplinen haben, um Teilaufgaben an geeignete Fachpersonen wie Psychiater, Anwälte, Treuhänder und Liegenschaftsverwalter etc. delegieren zu können (S. 9). Das Anforderungsprofil macht ersichtlich, dass einerseits das Anwenden von Bezugswissen durch die Beistands-



person selber notwendig ist. Andererseits ist es jedoch ebenso relevant für die Professionalität sozialarbeiterischen Handelns, dass die Beistandsperson Teilaufgaben auslagert, wenn dies fachlich angezeigt ist. Es kann an diesem Punkt festgehalten werden, dass die Beistandsperson über ein gutes Bewusstsein betreffend den eigenen Kernkompetenzen sowie auch den Kernkompetenzen der anderen Disziplinen verfügen muss.

**Ein Beispiel aus der Praxis**

In diesem Artikel wurde vorangehend bereits festgehalten, dass komplexe soziale Problemstellungen sich nicht nach Disziplinen richten und somit Interdisziplinarität per se notwendig ist, um diese bearbeiten zu können. Eben dieser Miteinbezug, beziehungsweise das «Kordinieren» unterschiedlicher Disziplinen kann einen belasteten Menschen jedoch auch überfordern. Hierzu ein Beispiel aus der Praxis: Frau X. leidet bereits seit mehreren Jahren an einer depressiven Störung mit suizidalen Gedanken. Sie war in diesem Zusammenhang bereits in psychiatrischer Behandlung. Frau X. ging über mehrere Jahre hinweg einer Arbeitstätigkeit in einem geringen Pensum nach und war zusätzlich auf wirtschaftliche Sozialhilfe angewiesen. Als sie dann ihre Arbeitsstelle verlor, verschlechterte sich ihr gesundheitlicher Zustand weiter. Sie meldete sich beim RAV zur Arbeitsvermittlung und trat somit mit einer weiteren Fachperson in Kontakt. Gesprächstermine bei ihrem Psychiater nahm Frau X. zu dieser Zeit nicht mehr wahr, da ihr alles zu viel wurde und sie sich von diesem auch nicht mehr gut verstanden fühlte. Sie zeigte sich fortan sehr misstrauisch gegenüber jeglicher psychiatrischen oder psychologischen Unterstützung. Frau X. konnte sich schrittweise wieder darauf einlassen, für sie wichtige Unterstützung durch weitere Fachpersonen – so etwas durch eine Psychologin – in Anspruch zu nehmen. Es hat sich jedoch als notwendig erwiesen,

dass die Beistandsperson als «Brückenbauer» regelmässig mit Frau X. hierüber im Gespräch war, Bedenken abgeholt und Lösungsvorschläge eingebracht hat. Weiter war es notwendig, dass die Beistandsperson mit den weiteren, involvierten Fachpersonen Zuständigkeiten und Verantwortungen geklärt und Frau X. transparent aufgezeigt hat. Frau X. konnte ihr grosses «Helfernetz» durch diese Klärung fortan vermehrt wieder als Ressource wahrnehmen.

**Bedingungen des Gelingens & Fazit**

Damit interdisziplinäres Zusammenarbeiten gelingen und die betroffene Person möglichst hiervon profitieren kann, sind mehrere Aspekte relevant. Bereits angesprochen wurden die individuellen Bedingungen der Fachpersonen – so etwa Kenntnis der eigenen Kernkompetenzen sowie der Kernkompetenzen anderer Disziplinen. Weiter sind jedoch auch strukturell-organisatorische Bedingungen relevant für gelingende Interdisziplinarität: Das obige Fallbeispiel hat ersichtlich gemacht, dass insbesondere genügend zeitliche Ressourcen, Transparenz bezüglich Kompetenzen der Beteiligten sowie klare Aufgaben und Rollen entscheidend sein können dafür, ob die betroffene Person wirklich vom Vorhandensein mehrerer Disziplinen profitieren kann. ■

**Quellen:**  
 - AvenirSocial (2010). Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen. Bern: Autorin.  
 - AvenirSocial (2014). Berufsbild der Professionellen Sozialer Arbeit. Bern: Autorin.  
 - Estermann, Astrid, Hauri, Andrea, Vogel, Urs (2016). Aufgaben im Kindes- und Erwachsenenschutz. In Daniel Rosch, Christiana Fountoulakis & Christoph Heck (Hrsg.), Handbuch Kindes- und Erwachsenenschutz. Recht und Methodik für Fachleute (S. 201–208). Bern: Haupt.  
 - Schweizerische Vereinigung der Berufsbeiständinnen und Berufsbeistände (2017). Anforderungsprofil Berufsbeistände. Bern: Autorin.  
 - Wider, Diana (2013). Soziale Arbeit und Interdisziplinarität. Begriff, Bedingungen und Folgerungen für die Soziale Arbeit. SozialAktuell (4), 10–13





# Interdisziplinarität in der Sozialberatung

## Übersicht bewahren im Dschungel der Unterstützung



Laura Senn, Sozialarbeiterin

**I**n der Sozialen Arbeit ist die Möglichkeit zu interdisziplinärer Zusammenarbeit im Arbeitsalltag omnipräsent. Bei fast aller Klientel ist mindestens eine andere Profession im Fall involviert. Zur Kunst in der Sozialberatung gehört darum immer wieder Rollenklärung, Abgrenzung, aber auch das Gewährleisten und Einfordern von Informationsfluss an den richtigen Stellen.

Bei der Übergabe des Falls Frau G. erhalte ich von meiner Arbeitskollegin eine Mindmap dazu gereicht. «Bei dieser Frau und ihrem Sohn sind so viele (Fach)-Personen involviert, dass ich es für die Klientin zum besseren Verständnis mal aufgezeichnet habe», lautet der Kommentar dazu. Und nicht nur die Klientin ist froh über die Übersicht, sondern auch ich.

Wer sind also die Player in diesem Fall und was lässt sich daran punkto interdisziplinärer Zusammenarbeit aufzeigen?

Für Frau G.s achtjährigen Sohn besteht eine **Beistandschaft** und von seinem Beistand (der nicht beim Zeno arbeitet) wurde eine **sozialpädagogische Familienbegleitung** organisiert. Diese besucht Mutter und Sohn zweimal

wöchentlich und begleitet sie in Alltagsthemmen. Wegen grosser Konflikte mit dem **Kindsvater** ist eine **Rechtsanwältin** mit im Boot, welche Frau G. bei der bevorstehenden Scheidung vertritt. Die Klientin selbst hat trotz ihrer jungen 28 Jahre bereits grosse gesundheitliche Probleme, weswegen **diverse Ärzte** involviert sind. Unter anderem wegen ihrem massiven Übergewicht steht eine grosse Knieoperation an. Zudem hat sie starke Unterleibsbeschwerden. In ihren Erzählungen und betreffend Entlastung in der Kinderbetreuung erwähnt sie immer wieder eine **Tante**, die in Zürich lebe und ihr eine grosse Stütze sei. Der Sohn selbst braucht individuelle Förderung, weshalb in der Schule neben der **Klassenlehrperson** eine **Heilpädagogin** eng mit ihm arbeitet. Und schliesslich bin da noch **ich**, die

Frau G. im Rahmen der wirtschaftlichen Sozialhilfe monatlich zu Terminen empfängt.

Frau G. und ich bauen schnell eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung auf und ich werde für sie zu einer wichtigen Bezugsperson. Als der langjährige Beistand des Sohnes aus gesundheitlichen Gründen ausfällt, werde ich sogar zur primären Ansprechperson für die Klientin. Mein Posteingang wird geflutet mit E-Mails von ihr, zu den verschiedensten Themen:

- Das Besuchsrecht wird von Seiten Kindsvater nicht wie vereinbart wahrgenommen.
- Ihr Arzt habe ihr empfohlen, vor der Knieoperation mit einer Magenverkleinerung wesentlich abzunehmen. In diesem Fall bräuchte sie für eine längere Zeit Fremdbetreuung für den Sohn.
- Sie sei noch letzte Woche schwanger gewesen, habe aber einen Abort erlitten.
- Ihr Ex-Mann habe sie über WhatsApp massiv bedroht.

Dies um nur einige ihrer «Baustellen» zu nennen.

Bei fast aller Klientel ist mind. eine andere Profession in den Fall verwickelt. Zur Kunst der Sozialberatung gehört darum immer wieder eine Rollenklärung.

Ich lade Frau G. zu einem Termin ein und erkläre ihr meine Rolle in ihrem Leben. Dies beinhaltet auch, dass ich für die meisten ihrer Anliegen weder zuständig noch eine kompetente Ansprechperson bin. Wir haben ja bereits das Mindmap als Übersicht, nun müssen aber noch die Themen den jeweiligen Fachpersonen zugeordnet werden: Angelegenheiten, die den Sohn betreffen – wie z.B. die Besuchsrechtsregelung – müssen mit dem Beistand (es wurde unterdessen ein Stellvertreter eingesetzt) und allenfalls noch mit der Rechtsanwältin besprochen werden. In medizinischen Belangen kann ich keine Empfehlungen abgeben, sondern lasse sie von ihren Ärzten beraten. Betreffend Kinderwunsch und Unterleibsbeschwerden soll sie sich sowohl an ihre Frauenärztin als auch allenfalls an eine psychologische Fachperson wenden. Sollte sie von ihrem Ex-Mann akut bedroht werden, muss die Polizei eingeschaltet werden.

Da in diesem ganzen Gefüge aber trotzdem diverse Punkte für die Sozialhilfe relevant werden können, lasse ich mich wo nötig durch die Klientin von der Schweigepflicht entbinden. Ich stelle Kontakt zu den anderen Fachpersonen her, damit auch hier eine Rollen- und Auftragsklärung gemacht werden kann.

Jedoch ist der interdisziplinären Zusammenarbeit inhärent, dass nicht nur die verschiedenen Disziplinen nebeneinander arbeiten, sondern auch bewusst ein gemeinsames Ziel verfolgt wird. Obwohl oder gerade weil Frau G. meist selbst im Mittelpunkt ihrer Anliegen steht, wird als gemeinsames Ziel das Kindeswohl des Sohnes in den Fokus gerückt.

Nun triagierte ich also meine Klientin für ihre Anliegen zur jeweiligen Fachperson, wodurch mein Posteingang geschont wird und auch sie direkt bei der jeweils richtigen Ansprechperson landen kann. Zusätzlich stehe ich mit den anderen involvierten Fachpersonen in Kontakt und wir können Frau G. gemeinsam so gut unterstützen, dass ihr Sohn schliesslich in seiner Entwicklung gefördert werden kann.

**Quellen:**  
- Kump, B. (2011). Ich kann was, was du nicht kannst: Synergien in interdisziplinären Teams. wissens.blitz (48). <https://wissensdialoge.de/Interdisziplinär>

Interdisziplinäre Zusammenarbeit birgt natürlich immer auch Raum für Konflikte, gerade wenn sich Fachpersonen nicht auf die Horizonterweiterung einlassen und darauf beharren, dass ihr Fokus der einzig Wahre ist. Glücklicherweise gelingt bei diesem Fall aber den Beteiligten, sich davon zu lösen und es ergeben sich sinnvolle Ideen, die auch in der Umsetzung stand halten.

Konkret kommt es schliesslich so, dass Frau G. sich der Magenverkleinerung unterzieht, die ihre **Ärzte** ihr dringend empfehlen. Der Beistand organisiert für diese Zeit eine Unterbringung für den Sohn in einer adäquaten Umgebung, wo gleichzeitig auch an seinen entwicklungsständigen Defiziten gearbeitet werden kann. Dabei wird der **Beistand** von der **sozialpädagogischen Familienbegleiterin** unterstützt, welche eine Besuchsrechtsbegleitung anbieten kann, damit der Sohn sich der Unzuverlässigkeit seines Vaters nicht einfach ausgeliefert fühlt. Ich wiederum helfe in Absprache mit der Gemeinde punkto Klärung der Finanzierung der gesundheitlichen Zusatzkosten und der Platzierung des Sohnes. So kann Frau G. die Operation und auch die darauf folgende Zeit in Ruhe angehen und ihr Sohn wird nicht nur «versorgt», sondern auch gleichzeitig gefördert. Der Aufwand hat sich gelohnt. ■





# Netze knüpfen in der Mütter- und Väterberatung

Ruth Birri, Mütterberaterin HFD

**M**ütter- und Väterberatung (MVB) fördert die Volksgesundheit gleichsam an der Quelle, beim Kleinkind. Das ist wirksame Gesundheitspolitik – vorausschauend statt reparierend.

Worte von Felix Gutzwiller, Professor für Sozial- und Präventivmedizin, Universität Zürich

## Das unverkennbare Berufsbild der Mütter- und Väterberatung

- Sie ist in den ersten 5 Lebensjahren die Fachperson für die körperliche, seelische und geistige Entwicklung des Säuglings und Kleinkindes – für Stillen, Pflege, Ernährung und Erziehung.
- Sie berät in psychosozialen Fragen, unterstützt die Eltern ihre Rolle zu finden und hilft Beziehungsfragen in der Familie zu klären.
- Sie kennt die sozialen Netze und öffentlichen Angebote.
- Sie kann beurteilen, ob andere Fachpersonen konsultiert werden sollten.

Wir Mütter- und Väterberater\*innen denken und handeln interdisziplinär, arbeiten vernetzt und vermitteln Ratsuchenden wenn nötig weitere Fachpersonen oder spezialisierte Dienste. Zum Beispiel:

- Kinderarzt\*in, Hausarzt\*in, Therapeut\*in
- Hebamme, Lactationsberaterin
- Erziehungsberater\*in, Früherzieher\*in
- Sozialdienste, Zusammenarbeit mit den verschiedenen Fachbereichen unter dem Dach des Zentrum für Soziales
- Kinder- und Jugendpsychiatrische Dienste
- Spitäler, Spitexdienste
- Institutionen der Elternbildung
- Zusammenarbeit mit dem SF MVB (Schweizerischer Fachverband Mütter- und Väterberatung)
- Kooperation mit PJ (Pro Juventute Schweiz)
- ... diese Aufzählungen sind noch nicht vollständig.

Personen die interdisziplinär arbeiten haben Ziele, die sie nur gemeinsam erreichen können. Interdisziplinarität erleichtert den Aufbau breiter professioneller Netzwerke. Sie erfordert eine klare Kommunikation, damit sich die Teammitglieder unterschiedlicher Disziplinen etwaiger Missverständnisse bewusst werden. Es ist wichtig, dass sie eine gemeinsame Sprache sprechen. Das braucht viel Feingefühl und Übung. Die dazu nötige Übung können wir nur im stetigen Austausch über Bedürfnisse, Möglichkeiten aber auch Grenzen erlangen. Diesem Austausch stellen sich die Mütter- und Väterberater\*innen in der konkreten Arbeit mit den Eltern und Kindern und in der Vernetzung mit Partnerorganisationen.

Das Mütter- und Väterberatungsteam im Zentrum für Soziales, Standort Hochdorf und Sursee, ist selbst ein interdisziplinäres Team. Die Mitarbeiter\*innen setzen sich aus sechs Mütter- und Väterberate-

rinnen und einer Erziehungsberaterin zusammen. Wir pflegen einen interdisziplinären wie interprofessionellen Austausch. In dieser Gesprächsstoffausgabe richte ich meinen Fokus auf die Zusammenarbeit mit den Hebammen und auf die Aus- und Weiterbildung der MVB (Mütter- und Väterberater\*in).

## Vernetzung Hebammen

Auch die Hebammen sind mit ihren berufsspezifischen Tätigkeiten im Gesundheitsversorgungssystem verantwortlich. Sie nutzen ihre Expertisen und Einflussmöglichkeiten verantwortungsvoll, um die Gesundheit und die Lebensqualität von Frau, Kind und Familie sowie der Gesellschaft zu fördern. Auch sie bauen vertrauensvolle Beziehungen zu den Familien und Kindern auf und geben ihre fachspezifischen Informationen gezielt weiter.

Die interprofessionelle Zusammenarbeit zwischen den Hebammen und der MVB ist zentral, damit Familien nach der Geburt ihres Kindes die optimale Unterstützung erhalten. Der SF MVB und der SHV (Schweizerische Hebammenverband) intensivieren seit einiger Zeit ihre Zusammenarbeit. 2021 lancierten die zwei Verbände eine Umfrage bei sämtlichen MVB Organisationen sowie Hebammen-Sektionen/-

Fachgruppen, um eine Bestandesaufnahme der bestehenden Vernetzungsstrukturen in den Kantonen/Regionen zu erhalten. Die Erhebung stellt eine wichtige Ressource für die Verbände dar, um die Vernetzung zu stärken. Die Lancierung des gemeinsamen Projekts hat allgemein zu einem engeren Austausch zwischen dem SF MVB und dem SHV geführt.

Mitte 2022 wird diese Kooperation bei einem gemeinsamen Austausch Anlass mit Lea Pfenninger, Präsidentin des Hebammenverbandes Sektion Zentralschweiz, fortgesetzt. Dort wird auch unser MVB Team durch eine Mitarbeiterin vertreten sein.

## Blick auf die Zusammenarbeit mit den Hebammen der Regionen Hochdorf und Sursee

Wir pflegen jährliche Austausch-Treffen mit den Hebammen und umliegenden andern MVB Stellen. Die Treffen finden jeweils im Geburtshaus Terra Alta in Oberkirch statt. Die MVB des ZENSO verschickt die Einladungen und erstellt die Traktandenliste zu den eingegangenen Themen. Der Termin für das nächste Jahr wird am Ende der Sitzung wieder abgemacht. Diese Treffen sind eine ideale Plattform für die Teams zum Mitteilen von Neuigkeiten, aktuell geplanten Veränderungen und Projekten sowie dem Austausch bezüglich Zusammenarbeit.

Der richtige Zeitpunkt der Übergabe von der Hebamme zur MVB ist jährlich ein zentrales Thema. Für die Mütter- und Väterberater\*innen ist es manchmal schwierig, einen zeitnahen Einstieg zu finden. Für die Hebammen ist es ebenfalls manchmal schwierig, einen Abschluss zu finden, da die Eltern auf die zweimonatige Betreuung bestehen.



Die Hebammen haben schon länger die Möglichkeit die, durch die Krankenkassen bezahlte, Wochenbettbetreuung innerhalb von 58 Tagen anzubieten. Praktisch alle Eltern nehmen dieses Angebot der ambulanten Wochenbettbetreuung in Anspruch. Nach Abschluss dieser Betreuung steht den Eltern das freiwillige, unentgeltliche MVB Angebot der jeweiligen Gemeinde zur Verfügung.

Eine erste Kontaktaufnahme durch die MVB bei Erstgebärenden nach 2–3 Wochen, zur Vorstellung des Angebots mit oder ohne Terminvereinbarung, hat sich gut bewährt.

Die Eltern werden bei Bedarf mit 6–7 Wochen nochmals für eine Terminabsprache kontaktiert. Wenn Eltern schlecht deutsch sprechen, wäre eine Vermittlung seitens der Hebamme zur MVB sehr wünschenswert. Natürlich ist die MVB auch sonst froh, wenn sie einen kurzen Abgaberapport von der Hebamme bekommt. Für viele Mütter- und Väterberater\*innen ist es auch ok, wenn die Hebamme die Eltern gut über die MVB informiert, sich aber bei der zuständigen Beraterin nur meldet, wenn etwas Spezielles ist. Wir machen gute Erfahrungen, wenn die Hebamme bei ihrem Abschluss mit der MVB gemeinsam einen Hausbesuch vereinbart.

## Fazit

Beim Übergaberapport der Hebamme zur MVB zeigen sich immer wieder unterschiedliche Bedürfnisse und Regelungen. Das darf so sein. Für mich ist dabei ganz wichtig, dass die Eltern eine ihren Bedürfnissen angepasste Begleitung bekommen und sich die Kinder gut entwickeln können.

Das Austausch Projekt zwischen SF MVB und SHV wird die Zusammenarbeit tiefer professionalisieren. Die Schnittstelle für die von der Familie benötigte Fachperson wird dem Kindsalter gerecht umgesetzt. Dies optimiert die Befähigung und Stärkung der Elternkompetenz.

## Ausbildung und Weiterbildung

Das Berufsfeld der MVB verfügt neu über einen eidgenössisch anerkannten Abschluss: Die Höhere Fachprüfung (HFP) Beraterin bzw. Berater Frühe Kindheit. Für unseren Fachbereich liegt damit erstmals ein eidgenössisch geregelter Abschluss vor. Dies ist ein wichtiger Meilenstein für die Qualitäts- und Professionsentwicklung. Die dazugehörige Prüfungsordnung wurde vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation per 11.11.2021 in Kraft gesetzt. Die erste Prüfung findet im Jahr 2024 statt.

Die HFP-Absolventinnen und -Absolventen tragen den geschützten Titel Beraterin / Berater Frühe Kindheit mit eidgenössischem Diplom. Die HFP stellt eine fortgeschrittene Stufe der Spezialisierung dar und qualifiziert Berufsleute als Expertinnen und Experten. Getragen wird die neue HFP vom SF MVB zusammen mit SAVOIRSOZIAL und OdASanté. Nach rund 5 Jahren Erarbeitungszeit konnte die Co-Trägerschaft das Projekt nun erfolgreich abschliessen. Der SF MVB war in den Steuer- und Arbeitsgruppen zur Erarbeitung der HFP massgeblich beteiligt und hat dort die Expertise und die Bedürfnisse der MVB eingebracht.

Zur Erarbeitung dieser HFP war auch immer eine aktive Fachfrau MVB dabei. Für die Fachleute MVB (erst seit kurzem sind 2 Männer dabei) war die Qualität und Professionalität unserer Arbeit immer sehr zentral. So stand die Berufsbezeichnung, Mütter- und Väterberaterin, immer wieder im Fokus. Schon länger wurde ein Name gesucht der verständlicher sagt in welchem Bereich unsere Fachkompetenz einzuordnen ist.

## Ausblick

Mich freut die kommende neue Bezeichnung Beraterin bzw. Berater Frühe Kindheit (HFP) sehr. Ich bin überzeugt, dass dieser Name unserer Fachkompetenz gerechter wird und nicht mehr so erklärungsbedürftig sein wird. ■



# Interdisziplinarität in der Suchtberatung

Jonas Hartmann, Sozialarbeiter

**E**ine interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Suchtberatung ist unverzichtbar. Eine Psychiaterin oder ein Psychiater muss jedoch nicht zu einer Fachperson der Sozialarbeit werden und eine Psychologin oder ein Psychologe nicht die Funktion einer Hausärztin oder eines Hausarztes übernehmen. Wenn das interdisziplinäre Wissen jedoch für die gleiche Fragestellung genutzt werden kann, ergeben sich oft neue Erkenntnis- und Ansatzmöglichkeiten, welche als Hilfestellung für die betroffene Person angeboten werden.



## Geschichte der Suchtberatung

Die Alkoholtherapie existiert bereits seit dem 19. Jahrhundert. Die Abstinenzbewegung des 19. Jahrhunderts brachte sogenannte Heilstätten hervor, welche sich am Therapiekonzept der vier A's orientierten: Abgeschiedenheit, Arbeit, Andacht (ora et labora) sowie Abstinenz. Eine alkoholkrankte Person wurde im 19. Jahrhundert als geisteskrank und im 20. Jahrhundert im Nationalsozialismus als minderwertige Person betrachtet. Zu Beginn der Suchttherapie betrug die Behandlungsdauer zwischen ein bis drei Jahren, es galten strikte Regeln und Rituale und es wurde auf medikamentöse Unterstützung verzichtet.

Eine disziplinübergreifende Suchtberatung existierte nicht. Im Verlauf der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts wurde die Therapiedauer zunehmend verkürzt, die automatischen Entlassungen bei Rückfällen abgeschafft und die Behandlung vermehrt mit medizinischen Massnahmen unterstützt. Dadurch wurde die Interdisziplinarität gefördert. Zunehmend wurde die Zusammenarbeit zwischen Hausärzten, Fachpersonen anderer Disziplinen sowie auch Angehörigen und Arbeitgebern eingeführt und wird heutzutage in der Praxis der Suchtberatung angewendet.

## Nationale Suchtstrategie

Das Bundesamt für Gesundheit BAG definierte in der Nationalen Strategie Sucht 2017–2024 als ein strategisches Ziel, dass die interdisziplinären Behandlungsangebote und entsprechenden Netzwerke gefördert werden. Suchtberatung sei als eine Querschnittsaufgabe verschiedenster Disziplinen zu verstehen. In der Suchtberatung fließen öfters Hilfestellungen unterschiedlicher Fachrichtungen zusammen:

Hausarztmedizin, psychotherapeutische Therapien, medizinisch-psychiatrische sowie sozialtherapeutische Leistungen, ambulante Suchtberatung (Nachsorge) sowie Hilfestellungen in der Freiwilligenhilfe oder in Form einer Selbsthilfegruppe.

Die Netzwerkarbeit in der Suchtmedizin wurde durch das BAG finanziell unterstützt und es konnten verschiedene Netzwerke gegründet werden. In Anlehnung an das seit 2003 bestehende Netzwerk FOSUMOS (www.praxis-suchtmedizin.ch) wurde im 2008 in der Innerschweiz die Initiative ergriffen und das Netzwerk FOSUMIS gegründet.

Die Netzwerke dienen zur Verbesserung der professionellen Kompetenz und Vernetzung in der Suchtberatung, einerseits unter den Ärzten sowie auch der Zusammenarbeit zwischen medizinischen und nichtmedizinischen Fachpersonen. Der Verein FOSUMOS wurde interdisziplinär durch Suchtfachleute verschiedener Berufsgruppen, wie der Sozialarbeit, Hausarztmedizin, Pflege, Psychiatrie und Psychologie gegründet.

Die Hauptangebote bestehen aus einem umfassenden Handbuch mit Empfehlungen, Möglichkeiten zur Auskunftserteilung bei suchtmedizinischen Fragen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie eine Vielzahl an veröffentlichten Referaten.

## Herausforderungen der Interdisziplinarität

Die interdisziplinäre Zusammenarbeit kann sich jedoch aufwändig und teilweise auch mühsam gestalten. Öfters verfügen die verschiedenen Professionen und Berufe nur über geringe Zeitfenster, welche ihnen für die Zusammenarbeit mit anderen Disziplinen zur Verfügung

stehen. Wenn Fachpersonen sich jedoch Zeit für die Zusammenarbeit einplanen und priorisieren, kann die Zusammenarbeit sowohl für die Fachpersonen wie primär auch die betroffenen Personen sowie ihrem Umfeld ein Gewinn sein. Neben dem Zeitfaktor gilt es zu beachten, dass unterschiedliche Berufskulturen aufeinander treffen und es zu Verständigungsschwierigkeiten kommen kann. Es muss gegenseitiges Verständnis für die unterschiedlichen Beobachtungsweisen derselben Fragestellung aufgebracht werden können. Es soll kein Anspruch geltend gemacht werden, dass die eigene Sichtweise die einzig Richtige ist. Wenn unterschiedliche Disziplinen einander mit Offenheit, Wertschätzung und Interesse begegnen und eine erfolgreiche Kooperation entstehen kann, wird dies vom Klientensystem in der Regel als grosse Bereicherung erlebt.

Eine weitere Herausforderung besteht in der Beratungszuständigkeit von Personen mit Konsum von illegalen und legalen Substanzen. Im Zentrum für Soziales bieten wir niederschwellige und am-

bulante Suchtberatung von Erwachsenen im Bereich von **legalen** Suchtmitteln und Verhaltenssüchten an. Einzige Ausnahme besteht in der Cannabisberatung von Jugendlichen (Jugendberatung – Fachbereich Sozialberatung). Jegliche Beratung von Personen mit Substanzproblematiken im Bereich von illegalen Süchten wie Kokain, Heroin, Ecstasy, Amphetamine etc. können im Zentrum für Soziales nicht geleistet werden. Gemäss Leistungsvereinbarung mit dem Kanton Luzern dürfen nur Beratungen im Bereich der legalen Substanzen für Erwachsene angeboten werden. Das Zentrum für Soziales nimmt bei einem Erstkontakt eine fachliche Einschätzung vor und entscheidet, wer für die Beratung (Zentrum für Sozia-

les) oder Behandlung (Luzerner Psychiatrie) zuständig ist und leitet eine allfällige Zuweisung in die Wege.

## Interdisziplinarität in der Praxis

Frau Z. hatte über mehrere Jahre stets im Nachtdienst gearbeitet und dadurch jegliche soziale wie auch die familiären Kontakte vernachlässigt. Frau Z. leidet seit Jahren unter Depressionen, Angstzuständen und Panikattacken, welche vor 1.5 Jahren zu einer Arbeitsunfähigkeit führten. Die belastende Lebenssituation und die vorhandene psychische Erkrankung waren für sie nicht mehr länger ertragbar und der Alkoholkonsum steigerte sich kontinuierlich bis zur Abhängigkeit. Im letzten Jahr machte sie zwei stationäre Entzüge. Der erste Entzug wurde ohne Nachbehandlung abgeschlossen und es folgte ein

umgehender Rückfall in die Abhängigkeit. Nach dem zweiten Entzug wurde eine Nachbehandlung mit Antabus von der Klinik verordnet. Antabus ist ein Medikament zur Unterstützung der Abstinenz einer Alkoholabhängigkeit. Das Medikament kann nur

bei einer absoluten abstinenten Lebensweise eingenommen werden. In der Regel wird das Medikament dreimal wöchentlich in der Hausarztpraxis eingenommen. Frau Z. entschied sich, da sie keinen Hausarzt hatte, die Einnahme selber zu Hause durchzuführen. Nach mehreren erfolgreichen Wochen setzte sie es auf Eigeninitiative ab und konnte dem Craving (Druck zum Konsum) nicht standhalten. Nach mehreren Wochen mit erneut hoher Konsummenge meldete sie sich beim Zentrum für Soziales für eine Suchtberatung an. Aufgrund der Konsummenge wurde erneut ein stationärer mehrwöchiger Aufenthalt geplant. Für die Zeit nach dem Austritt wurde eine Anmeldung bei einem lokalen

Wenn unterschiedliche Disziplinen einander mit Offenheit, Wertschätzung und Interesse begegnen, wird dies vom Klientensystem als grosse Bereicherung erlebt.

Hausarzt besprochen. Um die Nachbetreuung im psychischen Bereich zu gewährleisten, fand eine Anmeldung bei der psychiatrischen Spitex statt, welche sie wöchentlich zu Hause besuchen wird. Ergänzend wird sie weiterhin regelmässig Gespräche bei einer Psychologin sowie im Zentrum für Soziales wahrnehmen. Es wurde vereinbart, dass vor Austritt zwischen der Klinik und dem Zentrum für Soziales ein Austausch stattfinden soll, sodass die Nachsorge besprochen und der Drehtüreffekt (erneuter Entzug und Klinikeintritt) unter anderem durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit vermieden werden kann.

## Ausblick

Durch die interdisziplinäre Suchtberatung wird der Klientel bestmögliche Unterstützung durch die verschiedenen Disziplinen mit ihren Behandlungs-, Beratungs- und Therapiemöglichkeiten angeboten, welche dazu beitragen sollen, einen erneuten Rückschritt zu vermeiden. Letztendlich ist eine erfolgreiche interdisziplinäre Zusammenarbeit im Bereich der Suchterkrankungen von verschiedenen Faktoren und stark von der Kooperationsbereitschaft der Klientel abhängig. ■



Kleine Hilfe zum Wettbewerb auf Seite 23:  
Um das Rätsel zu lösen, muss man die Verbindung zwischen den zwei sich gegenüber liegenden Zeichen herausfinden - z.B. 1 = E, 3 = D, 6 = S, 7 = S.

## Quellen:

- Hafen, Martin (2015). Interdisziplinäre Kooperation in der Suchtberatung. In: Sucht Magazin 1/2015.
- <https://praxis-suchtmedizin.ch>
- <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/strategie-und-politik/nationale-gesundheitsstrategien/strategie-sucht.html>
- [https://www.stgag.ch/ext/tx\\_comsolitdocs/03\\_Leherr\\_interprofessionelle\\_Zusammenarbeit\\_01.pdf](https://www.stgag.ch/ext/tx_comsolitdocs/03_Leherr_interprofessionelle_Zusammenarbeit_01.pdf)



# Chancen der Transdisziplinarität in der (digitalen) Transformation Sozialer Dienste

Silvia Domeniconi Pfister, Dozentin und Projektleiterin  
Hochschule Luzern, Soziale Arbeit, Institut Sozialarbeit und Recht

**W**ie in einem transdisziplinären Forschungsprojekt der Hochschule Luzern gemeinsam mit Praxispartner\*innen die Fallaufnahme in der Sozialhilfe transformiert werden soll.

Studien zeigen, dass die Veränderungen in der Verwaltung und im Sozialbereich im Vergleich zur Privatwirtschaft zwar langsam geschehen, jedoch ebenfalls vorangetrieben werden.

Aus Sicht der Sozialdienste können solche Veränderungsgeschehen problematisch sein, weil sie von der Verwaltung und ICT-Unternehmen vorangetrieben werden und deren Realitäten und Logiken gegenüber der sozialarbeiterischen Fachlichkeit dominieren. Selbstkritisch stellen sie auch fest, dass sie sich zu wenig aktiv einmischen, teilweise aus Gründen der Überforderung und des Ressourcenmangels, teilweise weil sie der ganzen Digitalisierung kritisch gegenüberstehen. In der pandemischen Notsituation war man zur Digitalisierung gezwungen. Und oft staunte man, wie gut das funktionierte. Allerdings wurde kritisch angemerkt, dass rechtliche Aspekte in den Hintergrund traten. Alltägliche Tools werden für die Kommunikation genutzt, welche im Bereich des Datenschutzes mit besonders schützenswerten Daten Lücken aufweisen.

Aus meiner Sicht ergeben sich daraus zwei Probleme, die nur transdisziplinär gut gelöst werden können:

1. Bestehende, generisch gewachsene und von der Verwaltungslogik geprägte Prozesse werden unbesehen digitalisiert, wobei hier die ICT-Logik prägend mitwirkt. Während rechtlichen Aspekten meist in der Verwaltungslogik Rechnung getragen wird, gibt es betriebs- und volkswirtschaftlich Optimierungspotential und sozialarbeiterische Prozesse, welche zur Erfüllung des Auftrags wie beispielsweise der sozialen und beruflichen Integration zentral sind, werden kaum abgebildet und deshalb im Alltagsstress vernachlässigt.
2. Das Potential einer Transformation, also einer grundsätzlichen Neugestaltung wird nicht genutzt.

Alle Realitäten und Logiken der einzelnen Disziplinen haben ihre Berechtigung und sind bei einer (digitalen) Transformation hilfreich. Keine Disziplin vermag es jedoch, allein die Probleme zu lösen und gute Angebote für die Sozialhilfe zu entwickeln. Die Digitalisierung ist kein Selbstzweck, sondern soll dem Auftrag und der Leistungserbringung

«Gemeinsam haben die Disziplinen das Potential, Innovationen zu entwickeln und die Sozialhilfe auf eine neue Stufe zu heben.»

dienen. Mit reiner Verwaltung gelingt keine Integration, rein betriebs- und marktwirtschaftliche Logiken und Methoden passen nicht zur Verwaltung, das Recht bietet einen Rahmen, aber keine Lösungen und die ICT kann nur die Fachlichkeit abbilden und optimieren, die einfließt. Gemeinsam haben die Disziplinen jedoch das Potential, Innovationen zu entwickeln und die Sozialhilfe auf eine neue Stufe zu heben.

Dieser Herausforderung stellt sich ein interdisziplinäres Team der Hochschule Luzern, bestehend aus Sozialer Arbeit, Wirtschaft, Recht und Informatik, welches einen Finanzierungsantrag an Innosuisse erarbeitet. Das Team hat sich zum Ziel gesetzt, Soziale Dienste zu unterstützen um ihre Leistungen modern, fach- und bedarfsgerecht sowie effizient und effektiv zu erbringen.

**Ein interdisziplinäres Team der Hochschule Luzern hat sich zum Ziel gesetzt, Soziale Dienste zu unterstützen um ihre Leistungen modern, fach- und bedarfsgerecht sowie effizient und effektiv zu erbringen.**



Auf dem Hintergrund des Wissens, dass die Fallaufnahme für das Gelingen des Integrationsprozesses und die Einsparung von Kosten zentral und gleichzeitig sehr aufwändig ist, hat sich das Forschungsteam auf diesen Arbeitsbereich konzentriert. Im Projekt wird die Fallaufnahme<sup>1</sup> in der Sozialhilfe grundsätzlich neu gedacht.

Als Produkt entsteht ein Modell mit hilfreichen Tools für die Fallaufnahme. Folgende Elemente sind Teil dieses Produktes:

1. In einem transdisziplinären **Framework** (Ordnungsrahmen) werden die ethischen, rechtlichen und organisational-betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie die sozialarbeiterischen und bedarfsspezifischen Anforderungen der Stakeholder definiert und konzeptualisiert. Das Framework lässt sich für alle Sozialen Dienste anwenden, unabhängig deren organisationalen Rahmenbedingungen.
2. Ein Modell der Fallaufnahme als neue Folge von Arbeitsprozessen. Darin werden administrative und sozialarbeiterische Prozesse optimiert und aufeinander abgestimmt. Digitale Workflows werden prototypisiert und als Mockups abgebildet.
3. **Toolbox** mit Instrumenten, welche die organisationalen, administrativen, sozialarbeiterischen, rechtlichen und technologischen Prozesse unterstützen.

Die Entwicklung der Produkte geschieht in einem Reallabor in Zusammenarbeit der Hochschule mit den Praxispartner\*innen. Die Produkte werden nicht nur gemeinsam entwickelt, sondern auch gleich in den Betrieben der Praxispartner\*innen ausprobiert und die Erfahrungen über das Vorgehen bei der Implementierung und der Produkte wieder ins Forschungsteam zurückgespielt, um gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen. So werden die Produkte gleich validiert. Dabei stellt das interdisziplinäre Team der Hochschule Luzern sicher, dass die aktuellsten «state of the art»-Standards, Methoden und Möglichkeiten einfließen und dass die Produkte transdisziplinär aufeinander abgestimmt und optimiert sind. In diesem Anspruch und der Chance der Transdisziplinarität liegt die Kraft der Innovation der zu erarbeitenden Produkte.

Städtische, kantonale und ein regionaler Sozialdienst bringen die Anliegen und Sichtweisen der Praxis ein, damit die Produkte für sie anwendbar und hilfreich sind. Sie adaptieren die Produkte auf die spezifischen Bedürfnisse ihrer Organisationsform so, dass sie für andere Dienste mit der gleichen oder ähnlichen Organisationsform mit geringem Aufwand auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt werden können.

Weitere Expert\*innen aus Praxisorganisationen aus dem Feld der Organisationsberatung und -entwicklung, der Softwareentwicklung sowie einer sozialen Fachorganisation bringen ihr Wissen und Können ins Projekt ein und helfen, es zum Fliegen zu bringen. ■

<sup>1</sup> Als «Fallaufnahme» wird ein Prozesspaket, verstanden von der Informationsbeschaffung der Gemeindebewohner\*innen, der Anmeldung, der Anspruchs- und Zuständigkeitsprüfung inkl. Subsidiarität, über das sozialarbeiterische Erstgespräch, die Situationsanalyse, die Zielsetzung und Handlungsplanung, bis zur ersten Massnahmenumsetzung zur sozialen und beruflichen Integration inkl. Beratung, Vernetzung, Ressourcenerschliessung, Krisenintervention etc. Abgeschlossen wird die Fallaufnahme nach 1-3 Monaten, wenn die finanzielle Situation geklärt ist und subsidiäre Leistungen fließen und wenn die ersten Massnahmen aufgegleist sind. Oft erfolgt dann eine Weitergabe des Falles vom «Intake» an das Beratungsteam.



# Interdisziplinarität in der Führung einer KESB

Stephan Hasler, Fachbereichsleitung / Präsidium KESB

Die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) ist eine Fachbehörde. Dies steht so in Art. 440 Abs. 1 ZGB. Das Einführungsgesetz zum ZGB des Kantons Luzern wird da schon deutlicher: Die KESB ist eine interdisziplinär zusammengesetzte Fachbehörde. Sie besteht aus mindestens drei Mitgliedern und allfälligen Ersatzmitgliedern (§33 Ziff. 1 EGZGB). Die Behördenmitglieder verfügen über Ausbildungen oder Weiterbildungen namentlich aus den Disziplinen Recht, Medizin, Psychologie, Pädagogik oder Sozialarbeit oder über eine mehrjährige Berufserfahrung im Kindes- und Erwachsenenschutz (§34 Ziff. 1 EGZGB).

Und weiter: Jede KESB wird bei der Aufgabenerfüllung von einem Sekretariat unterstützt (§35 Ziff. 1 EGZGB). Mit «Sekretariat» sind unterstützende Fachteams gemeint: Sozialabklärung, Rechtsdienst, Revisorat und Administration.

Der Gesetzgeber geht offensichtlich davon aus, dass interdisziplinär zusammengesetzte Teams bessere Resultate erzielen als monoprofessionell arbeitende Teams. Was braucht es, dass dies funktioniert? Was bedeutet dies für die Führung?

In erster Linie gilt es, als Führungsperson eine interdisziplinäre Unternehmenskultur einzuführen und zu etablieren.



**Gemäss Jens O. Meissner, Leiter des Interdisziplinären Zukunftslabors CreaLab und Professor für Organisationale Resilienz an der Hochschule Luzern, stehen folgende fünf Punkte im Zentrum:**

- Partizipatives Arbeiten ermöglichen, um vielfältige Perspektiven zu vernetzen
- Unübliche Gedanken zulassen und einsortieren
- Genau zuhören, was das Gegenüber sagen möchte
- Regelmässige und lange Zeiträume einplanen für Austausch
- Spezialistenmeinungen in allgemein verständliche Sprache übersetzen

Der Weg zur interdisziplinären Unternehmenskultur ist steinig. Verstehen wir uns doch alle in erster Linie als Vertreter\*in unserer eigenen Fachdisziplin und haben subjektiv das Gefühl, «zu wissen wie der Hase läuft». Die KESB ist mit diesem Thema seit bald 10 Jahren unterwegs. Aus meiner Sicht ist eine der grössten Herausforderungen tatsächlich der Umgang mit den Spezialist\*innen. Diese definieren vordergründig oft die Entscheidungsspielräume durch ihre fachliche Expertise. Je lauter und überzeugender eine Disziplin sich positioniert, desto leiser und verunsicherter werden die anderen Disziplinen. Hier gilt es als Führungsperson wachsam zu sein und allen Fachdisziplinen den gleichen Raum für deren Expertisen zu geben. Interdisziplinär denken heisst fast immer, bis zu den einfachsten Grundlagen seines Berufes oder seiner Funktion zurückzugehen, um anderen die eigene

Arbeits- und Denkweise zu erläutern, um Gemeinsamkeiten zu etablieren. Die Lust, Komplexes auf etwas Einfaches zu reduzieren, ist bei Spezialist\*innen oft nicht sonderlich ausgeprägt und beliebt. Im Gegenteil, weil dies eine anstrengende und anspruchsvolle Arbeit ist!

Auch als Führungskraft in einem interdisziplinären Team ist es schwierig und wenig gewinnbringend, sich über die Fachkompetenz Ansehen und Respekt verschaffen zu wollen. Es ist vielmehr gefragt, sich als Vermittler\*in, Prozessbegleiter\*in und Übersetzer\*in zu verstehen. Dies wiederum setzt voraus, dass Offenheit gegenüber allen Disziplinen und Bescheidenheit im Sinne der Anerkennung, als Führungsperson nicht Oberexperte sein zu müssen, gelebt wird. Allerdings ist ein breites Verständnis sämtlicher Disziplinen unabdingbar, um kritische Schnittstellen zu verstehen und entsprechend reagieren zu können.

## Interdisziplinarität in der KESB Hochdorf

Die KESB Hochdorf hat rund 30 Mitarbeitende aus sechs Ausbildungsdisziplinen. Sie arbeiten in fünf Fachteams mit Teamleitungen, wovon vier (Administration, Revisorat, Sozialabklärung, Rechtsdienst) mehrheitlich monoprofessionell zusammengesetzt sind. Einzig das Team der Fachbehörde ist ein interdisziplinäres Team. Als Ganzes betrachtet ist die KESB Hochdorf also ein klassischer interdisziplinärer Betrieb. Innerbetrieblich sind die Auf-

gaben bis auf die Fachbehörde nach den beruflich unterschiedlichen Hintergründen aufgeteilt.

Führungspersonen sollen ihre Mitarbeitenden wertschätzend, authentisch, vertrauensvoll und konstruktiv führen – und sie sollten nach landläufiger Meinung mindestens so viel Fachwissen aufweisen wie die von ihnen geführten Personen. Die Führungsperson quasi als Expertin der Experten. In diesem Verständnis unterstützt sie ihre Mitarbeitenden nicht nur im Erreichen ihrer Ziele, sondern lässt sie auch an ihrem umfangreichen Expertenwissen teilhaben. Obwohl auf den ersten Blick vermutet werden kann, dass die Führung eines Fachteams wenig mit Interdisziplinarität zu tun hat, bin ich nicht dieser Meinung und kann diesem Gedankengang wenig abgewinnen, weil er nicht zu Ende gedacht ist. Denn «Führen» und «Facharbeit» sind per se schon zwei unterschiedliche Tätigkeiten. Beide sind gleichermaßen wichtig und werden in entsprechenden Aus- und Weiterbildungen erworben. Eine Teamleitung arbeitet so gesehen vom Aufgabenbereich her immer interdisziplinär. In der täglichen Arbeit ist mal Fachkompetenz, dann Führungswissen oder Kommunikationskompetenz gefragt. Zusätzlich müssen alle Teamleitungen sowohl bei Führungs- als auch bei Fachentscheiden die anderen Bereiche der KESB stets mitbedenken. Was nützt es, wenn ein Sozialabklärungsbericht aufgrund zu hoher Fachlichkeit vom Rest des Betriebs nicht verstanden wird? Was machen wir in einem interdisziplinären Betrieb mit juristischen Abhandlungen, die nur der Rechtsdienst versteht?

Bei der Führung interdisziplinärer Teams stehen die detaillierten Fachkompetenzen der Führungsperson nicht im Vordergrund. Bei der KESB ist es wichtig, die unterschiedlichen Disziplinen als gleichwertig zu anerkennen und zu ermöglichen, dass eine Synthese aus den unterschiedlichen fachlichen Überlegungen entstehen kann. Dies war die ursprüngliche Idee des Gesetzgebers. Diese Gleichwertigkeit herzustellen und ein Vertrauensklima für kontroverse Diskussionen



zu schaffen, ist meines Erachtens eine unserer Hauptaufgaben als Führungspersonen der KESB. Nur in einem Vertrauensklima können vermeintlich «blöde» Fragen gestellt werden. Was für eine Sozialarbeiterin selbstverständlich ist, kann einem Juristen absolut fremd sein. Gerade bei einer KESB sind in der Beurteilung einer Situation jedoch beide Sichtweisen gleichwertig. Für meine Führung des Teams der Fachbehörde bedeutet dies auszuhalten, dass ich nicht der alleinige Fachexperte bin. Wir sind alle Fachexperten, die aus allen Meinungen eine ganzheitliche Fachexpertise herauskristallisieren.

Die KESB funktioniert nur reibungslos, wenn jedes Team gleich einem Räderwerk mit den anderen Abteilungen zusammenarbeitet. Auch hier steht die Akzeptanz der Fachlichkeit der unterschiedlichen Disziplinen und Aufgaben im Vordergrund. Insofern ist auch gesamtbetrieblich betrachtet von allen Kadermitarbeitenden ein Bekenntnis zur Interdisziplinarität im Führungsverhalten unabdingbar: Dafür braucht es ein gutes Grundverständnis für die anderen Fachbereiche und für die Zusammenhänge und die Schnittstellen zwischen den Disziplinen.

**Bei der Führung einer KESB ist es wichtig, die unterschiedlichen Disziplinen als gleichwertig zu anerkennen und zu ermöglichen, dass eine Synthese aus den unterschiedlichen fachlichen Überlegungen entstehen kann.**

Führungsperson im interdisziplinären Kontext zu sein bedeutet oft anzuerkennen, dass Mitarbeitende «die besseren Fachexperten» sind. Es bedeutet zu ermöglichen, dass alle ihr Wissen einbringen können und sich entwickeln können. Es bedeutet aber auch, das eigene Führungsverhalten zu hinterfragen und durch geeignete Kommunikation ein offenes und vertrauensvolles Klima für den Austausch und die Kreativität zu schaffen.

Jeder Kaderperson im Zentrum für Soziales wünsche ich, sich als Führungsperson eines interdisziplinären Teams zu verstehen. Interdisziplinär zu führen und Prinzipien wie Partizipation, Vertrauen und Offenheit fördern das Potenzial jedes einzelnen Teammitglieds. Dies wirkt sich unweigerlich auf einen positiven Teamgeist und Freude an der Arbeit aus. ■



# IIZ und Optima – berufliche Integration koordinieren und optimieren

Marcel Gisler, Leiter IIZ-Koordinationsstelle des Kantons Luzern

Die berufliche Integration von Personen mit einer Mehrfachproblematik in den Arbeitsmarkt ist komplex. Deshalb braucht es für tragfähige Lösungen die koordinierte Zusammenarbeit der involvierten Institutionen.

IIZ und Optima stehen für unterschiedliche Zusammenarbeitsformen bezüglich der beruflichen Wiedereingliederung zwischen Institutionen der Sozialen Sicherheit im Kanton Luzern.

## Koordinationsstelle IIZ – zielführende Zusammenarbeit

Koordinationsstelle eine Fallanalyse. Diesbezüglich nimmt sie mit den involvierten Institutionen Kontakt auf. Besteht ein erhöhter Koordinationsbedarf zwischen den Institutionen wird zeitnah ein Roundtable-Gespräch durchgeführt. Die Organisation und Moderation wird von der IIZ-Koordinationsstelle übernommen. Ziel ist das Erstellen eines gemeinsamen Integrationsplans. Es findet keine Fallübergabe statt. Der Fokus von IIZ liegt in einer besseren Fallkoordination.

IIZ fördert die Koordination zwischen diesen Leistungserbringern und unterstützt die fallspezifische Zusammenarbeit. In die Zusammenarbeit einbezogen sind WAS IV Luzern, die 5 Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), die 83 Gemeinden mit ihren Vollzugsstellen für die Sozialhilfe (SoBZ/Zenso) sowie bei Bedarf weitere involvierte Stellen. Sie verpflichten sich zu koordiniertem Vorgehen in der Einzelfallarbeit. Ziel ist die berufliche (Re-)Integration.

Nach einer Anmeldung bei IIZ – welche auf freiwilliger Basis erfolgt und eine entsprechende Vollmacht voraussetzt – erstellt die

Koordinationsstelle eine Fallanalyse. Diesbezüglich nimmt sie mit den involvierten Institutionen Kontakt auf. Besteht ein erhöhter Koordinationsbedarf zwischen den Institutionen wird zeitnah ein Roundtable-Gespräch durchgeführt. Die Organisation und Moderation wird von der IIZ-Koordinationsstelle übernommen. Ziel ist das Erstellen eines gemeinsamen Integrationsplans. Es findet keine Fallübergabe statt. Der Fokus von IIZ liegt in einer besseren Fallkoordination.

**www.iiz.lu.ch**

**OPTIMA – Synergien besser nutzen**  
Bei Optima wird die Klientin oder der Klient explizit ins Zentrum gestellt und die Fallführung durch die jeweils kompetenteste Institution befristet übernommen. Wenn also die

Dienstleistungen einer anderen Institution (RAV, IV oder Sozialberatung) besser geeignet scheinen für die erfolgreiche berufliche



liche Integration einer betroffenen Person, kann diese Institution vorübergehend mit der Fallführung beauftragt werden. Die RAV, WAS IV Luzern oder die Sozialberatung können sowohl Aufträge weitergeben als auch Aufträge entgegennehmen. Wie bei IIZ ist die Teilnahme bei Optima für die Klientinnen und Klienten freiwillig. Der grosse Vorteil bei Optima liegt darin, dass bei Problemstellungen der beruflichen Integration nicht der Anspruch, sondern vielmehr die Kompetenzen der jeweiligen Institutionen im Vordergrund stehen. Zur Veranschaulichung finden Sie auf der Homepage von Optima Fallbeispiele.

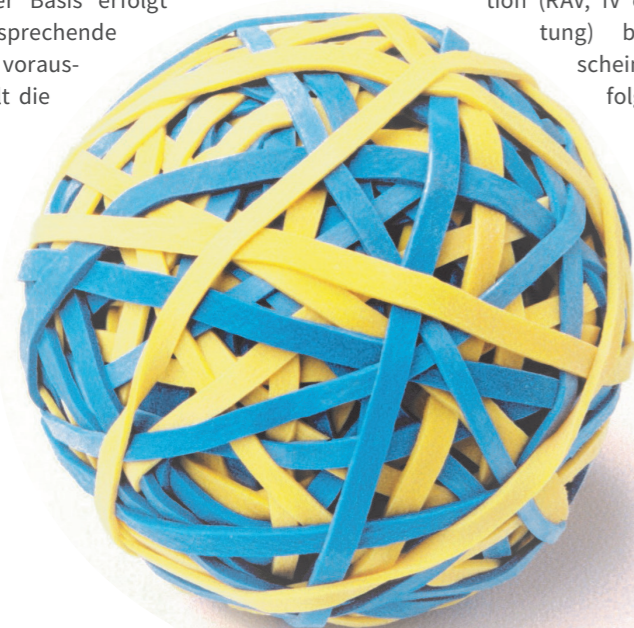
**www.optima.lu.ch**

**IIZ und Optima sind attraktive Angebote des Kantons Luzern, welche beide die berufliche Integration im Fokus haben. Wo bei IIZ die Koordination von Komplexfällen im Vordergrund steht, geht es bei Optima um eine temporäre Fallübergabe; verbunden mit einem klaren Auftrag. Beide Dienstleistungen sind kostenlos.**

Haben Sie Fragen zu IIZ und Optima? Oder wollen Sie die Angebote einfach mal unverbindlich ausprobieren? Rufen Sie am besten an:

IIZ-Koordinationsstelle des Kantons Luzern  
c/o WAS Wirtschaft Arbeit Soziales  
IV Luzern  
Landenbergstrasse 35 / PF  
6002 Luzern

Telefon 041 209 07 55  
E-Mail [iiz@was-luzern.ch](mailto:iiz@was-luzern.ch)  
[optima@was-luzern.ch](mailto:optima@was-luzern.ch)  
[www.iiz.lu.ch](http://www.iiz.lu.ch) / [www.optima.lu.ch](http://www.optima.lu.ch)



## Wettbewerb Zahnrad Rätsel

Die drei roten Zahnräder enthalten ein Geheimnis: einen 3-stelligen Code. Können Sie den Zahnradern den Code entlocken?



Sollten Sie etwas Unterstützung bei der Lösung dieses Rätsels benötigen, suchen Sie nach einem kleinen Hinweis in dieser Ausgabe. Wenn Sie den Code wissen, schicken Sie eine E-Mail mit der Lösung und Ihren Angaben (Name / Adresse) bis spätestens am 13. Juli 2022 an: [hmr@zenso.ch](mailto:hmr@zenso.ch) und gewinnen Sie einen der folgenden Preise:

### Bodyrock Beauty & Lifestyle

Gutschein für Beauty, Mode & Accessoires im Wert von CHF 100.–  
[bodyrock.ch](http://bodyrock.ch)



### Nordish House Langschläfer Frühstück für zwei Personen im Wert von CHF 58.–

[nordishhouse.ch](http://nordishhouse.ch)

Nordish House  
essen & leben

### Bourbaki Kinoerlebnis für zwei

Gutschein für zwei Eintrittskarten im Wert von CHF 38.–  
[kinoluzern.ch](http://kinoluzern.ch)

BOURBAKI

Bei mehreren richtigen Lösungen entscheidet das Los. Die Gewinnerinnen und Gewinner werden in der nächsten Ausgabe bekanntgegeben. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und wünschen Ihnen viel Glück.

Die Gewinnerinnen und Gewinner 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 Jonas Bieri, dem Gewinner vom Wettbewerb im Gspröchsstoff Nr. 12 (November 2021), zu einem Gutschein von McTaxi im Wert von CHF 100.–.

## Impressum Gspröchsstoff

Herausgeber: Zentrum für Soziales  
Auflage: Kleinauflage periodisch zweimal jährlich  
Redaktion: Ruth Birri, Jonas Hartmann, Rebecca Leu, Laura Senn, Barbara Steinmann, Jim Wolanin  
Layout: Monique Arnet

Adresse: Zentrum für Soziales, Zentrale Dienste,  
Bankstrasse 3b, Postfach, 6281 Hochdorf  
E-Mail: [monique.arnet@zenso.ch](mailto:monique.arnet@zenso.ch)  
Bilder: © Zentrum für Soziales, Monique Felder, Dario Zimmerli, shutterstock, freepix, iStock



# Mehrwert durch Vielfalt



Jim Wolanin  
Geschäftsführung

Die Worte von Hermann Hesse «Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne», passen zu verschiedenen Lebenslagen und scheinen mir auch passend für den Start bei einer neuen Arbeitsstelle. Bevor die Routine Einzug hält, verfügt man nämlich über einen wunderbaren Aussenblick.

Das Zenso vereint meiner Meinung nach auf eine bemerkenswerte Art sowohl Einheit wie auch Vielfalt. Nach aussen und in den Dienstleistungen widerspiegelt sich eine starke Einheit. Gegen innen nimmt man eine sich gegenseitig bereichernde Vielfalt wahr. Die unterschiedlichsten Personen und Fähigkeiten kommen zusammen, unterstützen sich und fordern sich gegenseitig. Diese Vielfalt und die Interdisziplinarität regen an und sind die Basis für tragfähige Lösungen wie auch Innovation – in der täglichen Arbeit und in zukunftssträchtigen Projekten. Grosse, innovative Lösungen können heute oft nicht mehr im stillen Kämmerlein entwickelt werden, sondern idealerweise mittels trans- und interdisziplinärer Zusammenarbeit. Das Zenso beteiligt sich daher unter anderem als Praxispartner am Forschungsprojekt der Hochschule Luzern, welches eine transdisziplinäre, digitale Fallaufnahme in der Sozialhilfe im Fokus hat (vgl. S. 14).

Grosse, innovative Lösungen, können heute oft nicht mehr im stillen Kämmerlein entwickelt werden, sondern idealerweise mittels trans- und interdisziplinärer Zusammenarbeit.

Erfolgreiche interdisziplinäre Zusammenarbeit ist nicht selbstverständlich. Wie wir alle wissen, ist die Auseinandersetzung mit anderen Sichtweisen nicht immer einfach. Um das Beste aus allen Disziplinen herauszuholen, ist es hilfreich, Unterschiede zu akzeptieren, sich auf Ziele zu fokussieren und die gemeinsamen Werte nicht aus den Augen zu verlieren. Mit grosser Freude stelle ich fest, dass beim Zenso die unterschiedlichsten Menschen zusammen kommen, sich gemeinsam einsetzen und ihr Bestes geben um die gemeinsamen Ziele zu erreichen. So entsteht auf eine bemerkenswerte Weise: Mehrwert durch Vielfalt.

Auf eine bunte, vielfältige und gegenseitig bereichernde Zusammenarbeit freue ich mich. ■



## 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